



NETJOB

The NetJob Model - σχέδιο για την ενσωμάτωση ατόμων με κινητικές αναπηρίες στην αγορά εργασίας

INTO WORK

Δράση Επαγγελματικής Κατάρτισης της NetJob

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ



Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Άρθρο 6 Καινοτόμες Δράσεις

- The Danish Centre for Technical Aids for Rehabilitation and Education NetJob, Aarhus, Denmark

- Δανέζικο Κέντρο Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης
NetJob, Άαρχους, Δανία

Νομική Σημείωση

Το περιεχόμενο της παρούσης έκδοσης αντνακλά τις απόψεις των συγγραφέων. Για την χρήση των πληροφοριών που παρατίθενται δεν φέρει ευθύνη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή άλλο άτομο που δρα εκ μέρους αυτής.

Δανέζικο Κέντρο Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης
NetJob
Danish Centre for Technical Aids for Rehabilitation and Education
NetJob

Διεύθυνση:
P.P. Ørums Gade 11
DK-8000 Aarhus C.
Denmark

Ελληνικός Τίτλος: INTO WORK. Δράση Επαγγελματικής Κατάρτισης της NetJob
Πρωτότυπος Τίτλος: INTO WORK. The NetJob Vocational Training Scheme

Μετάφραση: Ανδριανή Σαρρή, Κωστής Τσάπρας

Συμβάλλοντες: Lærke Gade Petersen, Mette Boel, Jais Lytje, Helle Foldager Jensen, Ivor Ambrose
Γραφικά και Μορφοποίηση Πρωτότυπου: Christian Ginnerup, Jette Andersen
Γραφικά και Μορφοποίηση Ελληνικής Έκδοσης: Εύη Κωστάκου, Πηνελόπη Γκουντάρα

© NetJob, 2003

Η αναπαραγωγή επιτρέπεται μόνο στην περίπτωση που αναφέρεται η εκδώσασα πηγή.

Το παρόν έντυπο έχει εκδοθεί εντός του πλαισίου του Ευρωπαϊκού Προγράμματος "SDV-NetJob: Προώθηση Κοινωνικού Διαλόγου και Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Νέα Οικονομία. Προς μία Κοινωνία της Πληροφορίας για Όλους". Επιχορήγηση No. VS/2001/0402 από το Πρόγραμμα Καινοτόμων Δράσεων 2001-2003 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Για περαιτέρω πληροφορίες: <http://www.socialdialogue.net/> και <http://www.netjob.dk/>

INTO WORK

Δράση Επαγγελματικής Κατάρτισης της NetJob

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ NETJOB	6
ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ NETJOB	8
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤ' ΑΙΤΗΣΗ.....	8
ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	9
ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ.....	11
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	15
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	15
ΔΟΜΗ.....	15
ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	16
ΔΡΟΜΟΛΟΓΗΣΗ.....	17
ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	19
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	24
ΣΗΜΑΣΙΑ ΥΠΑΡΞΗΣ ΚΑΛΩΝ ΦΥΣΙΚΩΝ, ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ.....	24
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΦΥΣΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ	25
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ - Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ NETJOB	26
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ	27
ΕΚΣΤΡΑΤΕΙΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ (MARKETING CAMPAIGN)	28
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	30
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	30
«ΠΑΝΤΡΕΜΑ» ΜΕΤΑΞΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	33
ΔΙΑΤΗΡΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	35
ΠΡΟΣΛΗΨΗ	37
ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ	37
ΑΙΤΗΣΕΙΣ	38
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ	39
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	39
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	41
ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	41
ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΥΛΗ NETJOB	44
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	45
ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	52
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	57

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	57
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ NETJOB	58
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	58
ΗΜΕΡΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	60
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	62
ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	62
ΑΛΛΑΓΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	63
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	64
ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	64
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	66
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ NETJOB	71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΠΩΣ ΑΠΟΚΤΑ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΈΝΑ ΚΑΛΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟ.....	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΔΙΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ...	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΘΟΥΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ NETJOB.....	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΈΝΤΥΠΟ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ.....	86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9: ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΓΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ NETJOB	92
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 10: ΕΓΓΡΑΦΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ	94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ.....	102

Ιστορία της NetJob

Η NetJob ξεκίνησε ως πιλοτικό πρόγραμμα στο Δανέζικο Κέντρο Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης (Danish Centre for Technical Aids for Rehabilitation and Education).

Το πρόγραμμα γεννήθηκε λόγω μιας παράδοξης κατάστασης: Ο τομέας της Τεχνολογίας της Πληροφορίας (ΤΠ) υποφέρει από έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού ενώ υπάρχουν άτομα με ειδικές ανάγκες που πρέπει να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας. Για κάποιο λόγο έως τότε, οι δυο πλευρές δεν είχαν ενώσει τις δυνάμεις τους ώστε να δημιουργηθεί μια κατάσταση κοινής ωφέλειας.

Στους χώρους εργασίας, η ανάπτυξη της ΤΠ έχει εξαλείψει τουλάχιστον τα επιφανειακά εμπόδια όσον αφορά την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ) στην αγορά εργασίας. Πολλά επαγγέλματα πλέον δεν χρειάζονται σωματική δύναμη και διαρκή κίνηση. Οι ανάγκες της αγοράς εργασίας ήταν πλέον κατά πολύ συνδεδεμένες με τη γνώση και την επικοινωνία. Όποιος μπορούσε να χρησιμοποιήσει ηλεκτρονικό υπολογιστή (Η/Υ) είχε πολλές πιθανότητες να βρει εργασία στον τομέα της ΤΠ. Τουλάχιστον έτσι φαινότανε τότε.

Πρακτικά όμως υπήρχαν κάποια εμπόδια που εμπόδιζαν την συνεύρεση των εργοδοτών του τομέα ΤΠ και των ΑμεΑ. Υπήρχε προκατάληψη και φόβος στην αντιμετώπιση των ΑμεΑ από τους φορείς. Τα ίδια τα ΑμεΑ είχαν στιγματισθεί από τον παθητικό πελατειακό ρόλο και το φόβο αντιμετώπισης προκλήσεων που πολλοί είχαν υιοθετήσει. Συν τοις άλλης τα διάφορα φυσικά εμπόδια, όπως οι δυσκολίες στην μετακίνηση και η μη-προσβασιμότητα των χώρων εργασίας παρακώλυαν τα ΑμεΑ στην εύρεση εργασίας.

Αυτή η κατάσταση γέννησε την ιδέα της σύνδεσης του τομέα της ΤΠ και των άνεργων ΑμεΑ μέσω ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας. Βασισμένοι σε αυτή την ιδέα, το Δανέζικο Κέντρο Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης, σε συνεργασία με τη Νομαρχία και τη Γραμματεία Εύρεσης Εργασίας του Άρχου, ίδρυσε τη NetJob ως πιλοτικό πρόγραμμα. Το πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τοπικά από τη Νομαρχία.

Στο πρώτο πρόγραμμα σπουδών NetJob το Φεβρουάριο 1996 εισήχθησαν 15 εκπαιδευόμενοι: 10 με ειδικές ανάγκες και 5 χωρίς. Τον επόμενο χρόνο ξεκίνησε και ολοκληρώθηκε η διαδικασία ώστε να γίνει η NetJob μόνιμος θεσμός και ενσωματωμένο τμήμα του Δανέζικου Κέντρου Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης. Το 1997 ξεκίνησε το δεύτερο πρόγραμμα NetJob και στα χρόνια που ακολούθησαν, τα μαθήματα του προγράμματος συμπληρώθηκαν με διάφορα ή ποικίλα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονταν στα ΑμεΑ, άνεργους ακαδημαϊκούς, και πρόσφυγες.

Όταν ξεκίνησε το πρόγραμμα, το προσωπικό της NetJob αποτελείτο από τον διευθυντή προγράμματος, έναν σύμβουλο εκπαίδευσης, έναν γραμματέα/εργασιακό σύμβουλο και έναν ειδικό πληροφορικής. Από την αρχή το πρόγραμμα προέβλεπε στη συγγραφή του την διερεύνηση της πιθανότητας ίδρυσης μιας επιχείρησης πληροφορικής, όπου απόφοιτοι και εκπαιδευόμενοι του προγράμματος NetJob (και τρίτα πρόσωπα) θα μπορούσαν να βρουν επαγγελματική στέγη. Το 1997 τα πρώτα δυο στελέχη απορροφήθηκαν από το Γραφείο NetJob. Και οι δυο ήταν απόφοιτοι του πρώτου προγράμματος της NetJob.

Με τα χρόνια, περισσότερα στελέχη ήρθαν στο πρόγραμμα και εργάστηκαν στο τμήμα 'εκπαίδευσης' της NetJob και στη διοίκηση του προγράμματος. Σιγά-σιγά ο αριθμός των υπαλλήλων της NetJob αυξήθηκε στους 15-17 που βρίσκεται και σήμερα.

Σ' αυτή την έκθεση περιγράφουμε το μοντέλο NetJob, την οργάνωση, τις αρχές και φιλοσοφία και την κουλτούρα της NetJob. Επίσης εξιστορούμε τις εμπειρίες που έχουμε συσσωρεύσει από τα προγράμματα NetJob και σε κάποιο βαθμό από άλλα συγγενικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που βρίσκονται κάτω από τη υπό την προστασία της NetJob.

Η NetJob είναι εκ πεποιθήσεως ένας ευέλικτος θεσμός που σημαίνει πως κάτι που διατυπώθηκε κάποια στιγμή μπορεί να αλλάξει σε λίγα χρόνια. Κάποια βασικά παραμένουν όμως. Ελπίζουμε πως η έκθεση θα αποσαφηνίσει την ουσία της NetJob και τις πρακτικές που χρησιμοποιούνται για να καλύπτονται οι ανάγκες των συνεχώς διαφοροποιημένων αναγκών.

NetJob, Άρχους
Φεβρουάριος 2003

Αρχές και Φιλοσοφία της NetJob

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει τη φιλοσοφία και τις αρχές που αποτελούν την έννοια του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης NetJob. Η ορολογία και μεθοδολογία που χρησιμοποιούνται περιγράφονται παρακάτω.

*Κάθε Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob είναι μοναδικό και εντελώς ελαστικό. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της αρχής **Εκπαίδευση-κατ' αίτηση**.*

Κάθε εκπαιδευόμενος κατέχει και αναπτύσσει μία ολοκληρωμένη σειρά ικανοτήτων.

Αυτό περιγράφεται χρησιμοποιώντας το **Μοντέλο Ανάπτυξης Ικανότητας**.

Η επικέντρωση είναι στους πόρους και στις δυνατότητες, και όχι στις ανικανότητες και περιορισμούς. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω **Ενδυνάμωσης**.

Το κριτήριο της επιτυχίας είναι η επαγγελματική αποκατάσταση για κάθε εκπαιδευόμενο.

Αυτό περιγράφεται στην Ενσωμάτωση στην Αγορά Εργασίας.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤ' ΑΙΤΗΣΗ

Κάθε φορά που εκτελείται ένα νέο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob, το περιεχόμενο διαφέρει. Η τεχνολογία αλλάζει, οι εταιρείες που συμμετέχουν έχουν διαφορετικές απαιτήσεις, οι εκπαιδευόμενοι είναι διαφορετικοί και συνεπώς διαθέτουν εκ των προτέρων διαφορετικό επίπεδο ικανοτήτων. Όλοι αυτοί οι παράγοντες λαμβάνονται υπόψη όταν αποφασίζεται η ύλη. Και εφόσον οι συνθήκες αλλάζουν και κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, ο σχεδιασμός του προγράμματος αλλάζει διαρκώς.

Η εκπαίδευση είναι μοναδική και προσαρμοσμένη στο επίπεδο του ατόμου. Κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει ένα βασικό μάθημα εκπαίδευσης στη πληροφορική. Εκ των υστέρων κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει ένα ειδικά προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Τα περιεχόμενα της ειδίκευσης αυτής είναι ειδικά σχεδιασμένο για κάθε εκπαιδευόμενο και βασισμένο στην εκπαιδευτική εργασία του / της, στις ανάγκες των ανάδοχων επιχειρήσεων, στις παρούσες ικανότητες του / της, και στα ενδιαφέροντα και προσωπικότητα του / της.

Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι και η παιδαγωγική προσέγγιση που χρησιμοποιούνται στο πρόγραμμα είναι προσαρμοσμένες σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε ομάδας. Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι και παιδαγωγία εξατομικεύονται σύμφωνα με τις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου.

Μία βήμα προς βήμα περιγραφή της αρχής **Εκπαίδευση κατ' Αίτηση** έχει ως εξής:

1. Ένα σχέδιο των περιεχομένων της βασικής ενότητας αναπτύσσεται με βάση τις σύγχρονες τεχνολογικές τάσεις που διέπονται από τη βιομηχανία της Τεχνολογίας της Πληροφορίας.
2. Σε συνεργασία με τις συμμετέχουσες εταιρείες που θα δεχθούν εκπαιδευόμενους τα συγκεκριμένα περιεχόμενα της βασικής ενότητας (module), καθορίζονται. Επίσης, συντάσσεται σχέδιο της προχωρημένης εκπαιδευτικής ενότητας.

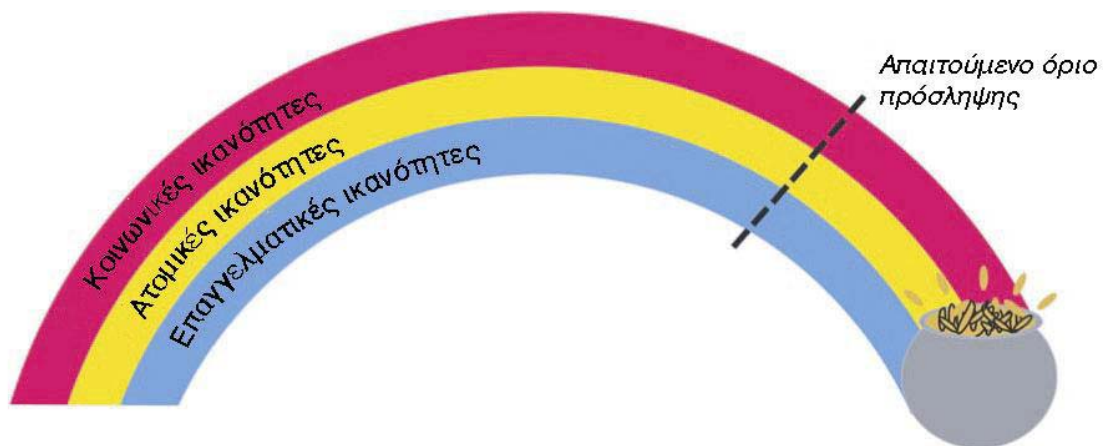
3. Με την ολοκλήρωση της βασικής ενότητας επιλέγονται τα περιεχόμενα της προχωρημένης εκπαιδευτικής ενότητας. Οι αποφάσεις αυτές βασίζονται στη γνώση που έχει αποκτήσει η ομάδα για τους εκπαιδευόμενους και τα περιεχόμενα καθορίζονται σε συνεργασία με τις ανάδοχες επιχειρήσεις. Σε αυτή τη φάση ξεκινάει ο σχεδιασμός της εξειδίκευσης του κάθε μαθητή.
4. Μια σειρά μαθημάτων σχεδιάζονται με βάση τις ατομικές ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου αλλά και τις απαιτήσεις των ανάδοχων επιχειρήσεων.
5. Όταν παρουσιαστούν ειδικές ανάγκες, το πρόγραμμα περιλαμβάνει προσωπική εκπαίδευση του εκπαιδευόμενου από ειδικό σύμβουλο.

ΜΟΝΤΕΛΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Κάθε εκπαιδευόμενος που παρακολουθεί πρόγραμμα NetJob λαμβάνει εκπαίδευση σε ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων πληροφορικής. Όμως η ανάπτυξη επαγγελματικών ικανοτήτων δεν επαρκεί για να εξασφαλίσει ο εκπαιδευόμενος εργασία. Οι προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες είναι εξίσου σημαντικές. Συχνά, ο λόγος που κάποιος είναι άνεργος είναι για παράδειγμα η έλλειψη αυτοπειθαρχίας ή ικανότητα συνεργασίας. Για αυτό το λόγο, η εκπαίδευση NetJob αναπτύσσει και τις τρεις αυτές ομάδες ικανοτήτων σε κάθε μαθητή.

- Επαγγελματικές ικανότητες
- Προσωπικές ικανότητες
- Κοινωνικές ικανότητες

Αυτό συμπίπτει σε μεγάλο βαθμό με την αντίληψη που έχουν οι εταιρείες για το υπάρχον προσωπικό τους και τους υποψηφίους υπαλλήλους στη εταιρεία. Ο υπάλληλος ή ο υποψήφιος για εργασία, ως άτομο που κατέχει και τις τρεις ομάδες ικανοτήτων περιγράφεται με τη χρήση του Ουράνιου Τόξου του *Μοντέλου Ανάπτυξης Ικανοτήτων*.

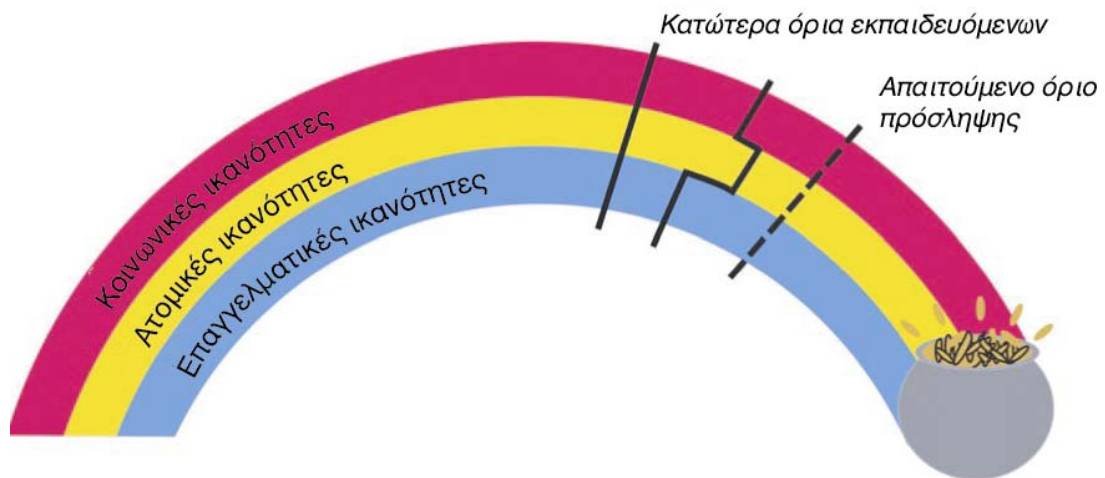


Οι ομάδες ικανοτήτων απεικονίζονται με ένα χρώμα του ουράνιου τόξου. Όσο πιο μεγάλη ικανότητα κατέχει ο μαθητής, τόσο μεγαλώνει το μήκος της αντίστοιχης λωρίδας χρώματος στο ουράνιο τόξο, που φτάνει στο λεγόμενο «χρυσάφι».

Για να αποκτήσει ο υποψήφιος μια θέση εργασίας σε εταιρεία πρέπει να παρουσιάζει επίπεδο ικανοτήτων από ένα συγκεκριμένο όριο και άνω, σε κάθε μία από τις προαναφερθείσες ομάδες.

Όταν γίνονται δεκτοί εκπαιδευόμενοι στο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob, το όριο των ικανοτήτων είναι χαμηλό αλλά αυτό βελτιώνεται μέσω της απόκτησης νέων ικανοτήτων. Στις περισσότερες περιπτώσεις το όριο των επαγγελματικών ικανοτήτων είναι σε χαμηλότερα επίπεδα. Αλλά όπως προαναφέρθηκε, και οι υπόλοιπες ομάδες ικανοτήτων είναι συχνά σε χαμηλότερα επίπεδα από εκείνα που απαιτούν οι επιχειρήσεις.

Επίσης οι επιχειρήσεις που δέχονται εκπαιδευόμενους από το πρόγραμμα NetJob πρέπει να μειώνουν αναλογικά τις απαιτήσεις τους αρχικά, ξέροντας ότι αφού τελειώσουν τη περίοδο εκπαίδευσης, οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν φτάσει - και ξεπεράσει - τα επίπεδα ικανοτήτων που έχουν θέσει οι εταιρείες.



Ο στόχος του προγράμματος NetJob είναι να αυξήσει τα επίπεδα ικανοτήτων των μαθητών πάνω από τα απαιτούμενα όρια των επιχειρήσεων. Αυτό επιτυγχάνεται με τη εφαρμογή μιας σειράς παιδαγωγικών μεθόδων και προσεγγίσεων.

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης είναι οι εξής:

- Εκπαίδευση κατ' Αίτηση
- Διαφοροποιούμενη Εκπαίδευση,
- Συμβουλευτική
- Εργασίες
- Αξιολόγηση
- Ομαδική εργασία

Επίσης, η NetJob θέτει υψηλές απαιτήσεις σχετικά με τα εξής χαρακτηριστικά:

- Ποιότητα των Εργασιών
- Εργασιακό Ήθος
- Αυτοπειθαρχία
- Ανεξαρτησία
- Ευελιξία

Παράλληλα με την εκπαίδευση των επαγγελματικών ικανοτήτων τους, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν ατομική συμβουλευτική (personal coaching). Αυτό επιτυγχάνεται μέσω μιας σειράς από Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης, οι οποίες γίνονται καθ' όλη τη διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Η επαγγελματική κατάρτιση είναι επίσης σημαντικός παράγοντας στην ανάπτυξη των τριών ομάδων ικανοτήτων. Οι επαγγελματικές ικανότητες αυξάνονται σημαντικά μέσω πραγματικών εργασιών. Για να μπορεί ο μαθητής να λειτουργεί στην εργασία του με σωστό τρόπο πρέπει να μάθει να είναι συνεπής, υπεύθυνος και πιθανώς να πρέπει να αλλάξει κάποιες καθημερινές συνήθειες. Τέλος, βασικό μέρος της απασχόλησης είναι η ικανότητα συνεργασίας και να μπορεί ο εκπαιδευόμενος να παραβρίσκεται σε κοινωνικές συγκεντρώσεις μαζί με τους συνεργάτες του.

Πρέπει να επισημάνουμε ότι ο μαθητής δε χρειάζεται να κατέχει αυτές τις ικανότητες στην αρχή της επαγγελματικής του εκπαίδευσης όπως επικρατεί στη κανονική απασχόληση – αρκεί να αναπτυχθούν οι απαραίτητες ικανότητες κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής του.

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Η φιλοσοφία της NetJob είναι σε μεγάλο βαθμό βασισμένη στην ιδέα της ενδυνάμωσης. Γενικά, η ενδυνάμωση είναι η αντίληψη ότι ο κάθε άνθρωπος είναι ικανός να φροντίζει τη δική του ζωή. Για το άτομο με ειδικές ανάγκες αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό ως μηχανισμός που τον βοηθάει να βρει τη θέση του στη κοινωνία. Συχνά τα άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν μεγάλη εξάρτηση από τα διάφορα συστήματα μέριμνας και οικονομικής υποστήριξης.

Αυτή η εξάρτηση αναπτύσσεται μέσω μιας σειράς καλοπροαίρετων μεν, αλλά κατά κάποιο τρόπο άστοχων συνθηκών. Άνθρωποι που βοηθούν άτομα με ειδικές ανάγκες συχνά νιώθουν οίκτο για τα άτομα που βοηθούν και θέλουν να τα βοηθήσουν όσο το δυνατόν περισσότερο για να κάνουν τη ζωή τους όσο πιο εύκολη γίνεται. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες χάνουν τη πρωτοβουλία και νιώθουν ολοένα και πιο αδύναμα. Πλέον δεν ελέγχουν τη ζωή τους αλλά αφήνουν τα πάντα στα άτομα που τα βοηθούν. Σιγά-σιγά αναλαμβάνουν έναν πελατειακό ρόλο, περιμένοντας από τους άλλους να λύσουν τα προβλήματά τους.

Η ενδυνάμωση είναι ένας τρόπος αντικατάστασης από τον ρόλο του ανήμπορου πελάτη σε ρόλο ενός αυτόνομου μέλους της κοινωνίας και του εργατικού δυναμικού. Στη NetJob έχουμε χρησιμοποιήσει διάφορες προσεγγίσεις για την ενδυνάμωση των εκπαιδευομένων.

- Όταν ένας μαθητής ενταχθεί στο πρόγραμμα NetJob δε θεωρείται πλέον ως άτομο με ειδικές ανάγκες. Από εκεί και πέρα, η επικέντρωση είναι στις επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες των εκπαιδευομένων, και όχι στην ανικανότητά τους.
- Η γλώσσα που χρησιμοποιείται αλλάζει από αυτή που έχουν συνηθίσει στις υπηρεσίες ή συστήματα φροντίδας σε μια πιο επιχειρηματική γλώσσα. Αποκαλούνται εκπαιδευόμενοι και όχι πελάτες ή ασθενείς και τα μέλη του έργου NetJob δεν είναι 'βοηθοί' αλλά διευθυντές προγραμμάτων, εκπαιδευτές ή σύμβουλοι.
- Η φιλοσοφία είναι ότι η Τεχνολογία της Πληροφορικής μπορεί να αντισταθμίσει τη σωματική ανικανότητα 100 τοις εκατό. Συνεπώς, η ανικανότητα δε μπορεί πλέον να χρησιμοποιηθεί σαν δικαιολογία ώστε μη μπορεί να αντεπεξέλθει στη δουλειά ή στην εκπαίδευση. Οι εκπαιδευόμενοι δεν αντιμετωπίζονται ως πελάτες άλλα ως άτομα με τον δικό τους τρόπο επίλυσης προβλημάτων.
- Το πρόγραμμα NetJob δεν είναι θεραπεία η πρόγραμμα βοήθειας για άτομα με ειδικές ανάγκες. Είναι ένα πρόγραμμα που αναμένεται να ολοκληρώσουν, και υπάρχουν απαιτήσεις που πρέπει να καλύψουν. Είναι προσωπική ευθύνη των εκπαιδευομένων να

αντιμετωπίζουν τα προβλήματα ή τα εμπόδια που παρουσιάζονται κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

- Η αυτάρκεια τονίζεται συνέχεια μέσω των παιδαγωγικών μεθόδων και με επίκεντρο τη προσωπική ανάπτυξη. Ο μαθητής έχει την ευθύνη να μάθει μέσω της εκπαίδευσης. Τα μέλη του προγράμματος NetJob είναι σύμβουλοι και όχι βοηθοί. Επιπλέον, είναι ευθύνη του κάθε μαθητή να βάλει στόχους για τον εαυτό του / της και να επιδιώξει να τους ολοκληρώσει.
- Κατά τη διάρκεια του προγράμματος, η ομάδα NetJob προσπαθεί να αναπαραστήσει πραγματικές συνθήκες απασχόλησης, όπως περιγράφεται περαιτέρω στο επόμενο μέρος.
- Οι εκπαιδευόμενοι επικεντρώνονται στην εκπαίδευση που λαμβάνουν και στις εργασίες που αναλαμβάνουν και όχι στον τρόπο που υποστηρίζονται οικονομικά. Θεωρούνται ως συνάδελφοι.
- Η εμπειρία μας λειπεί πως όλοι αυτοί οι τρόποι προσέγγισης είναι σημαντικοί για τη συνολική διαδικασία της ενδυνάμωσης της αυτοπεποίθησης, της πίστης στις προσωπικές ικανότητες και της υπευθυνότητας του ατόμου για τη ζωή του

ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το άλμα από την ανεργία στην επαγγελματική αποκατάσταση είναι δύσκολο. Υπάρχουν πολλά εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν, κυρίως μέσα στην ίδια την αγορά εργασίας, αλλά επίσης και προσωπικά και κοινωνικά εμπόδια. Συχνά οι άνεργοι δεν είναι συνηθισμένοι στην καθημερινότητα της εργασίας και τη πειθαρχία που χρειάζεται ώστε να εκτελούνται σωστά τα καθήκοντα μιας επαγγελματικής θέσης. Ειδικά τα άτομα με ειδικές ανάγκες συχνά συναντούν προκαταλήψεις σχετικά με την αναπηρία τους.

Η αλλαγή από την εκπαίδευση στην εργασία σε μια αληθινή δουλειά γίνεται σταδιακά. Αυτό είναι σημαντικό για τους εκπαιδευόμενους που δεν έχουν εργασιακή εμπειρία. Για παράδειγμα το πρώτο διάστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι μικρής χρονικής διάρκειας.

Εργασιακή Εκπαίδευση (Job Training)

Η εργασιακή εκπαίδευση είναι μια βασική αρχή του Προγράμματος Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob. Ο μαθητής δουλεύει σαν εκπαιδευόμενος στην επιχείρηση που τον έχει αναλάβει μαθαίνοντας πως να εκπληρώνει τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης περίπου σαν μαθητευόμενος.

Αυτό δίνει τη δυνατότητα στον εκπαιδευόμενο να εξασκήσει την ικανότητα της «καθημερινής δουλειάς», να βιώσει τη ρουτίνα της εξάσκησης ενός επαγγέλματος και πως μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επίσης η εμπειρία αυτή προσφέρει στον εκπαιδευόμενο τη μοναδική ευκαιρία να αυξήσει τις προδιαγραφές του στο συγκεκριμένο τομέα με τον οποίο ασχολείται στη θέση που βρίσκεται. Δουλεύοντας μαζί με έμπειρους συναδέλφους και κάνοντας αληθινή εργασία, είναι πολύτιμες εμπειρίες για τις επαγγελματικές, προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες του εκπαιδευόμενου.

Μια πολύ σημαντική πτυχή της εργασιακής εκπαίδευσης είναι η «δημιουργία θέσης εργασίας». Μέσω της εργασιακής τους εκπαίδευσης οι εκπαιδευόμενοι συχνά μπορούν να «δημιουργήσουν» τη δική τους θέση μέσα στην επιχείρηση στην οποία εκπαιδεύονται. Αυτό συνήθως γίνεται όταν αναλαμβάνουν καθήκοντα που συνήθως αργούν λόγω χρονικών πιέσεων ή όταν αναλαμβάνουν καθήκοντα συναδέλφων, απελευθερώνοντάς τους ώστε να συγκεντρωθούν σε άλλες εργασίες. Έτσι με το πέρασμα της περιόδου εργασιακής εκπαίδευσης, ο εκπαιδευόμενος έχει κάνει τον εαυτό

του απαραίτητο και πολλές φορές προσλαμβάνεται για να εξασκήσει τα καθήκοντα της θέσης που κατείχε ως εκπαιδευόμενος.

Η φιλοξενία ενός εκπαιδευόμενου του προγράμματος NetJob είναι μια ευκαιρία για την επιχείρηση ανάδοχο να τον εκπαιδέψει στις συγκεκριμένες ικανότητες που χρειάζονται στην εταιρεία. Συνήθως η εκπαίδευση ενός νέου υπαλλήλου γίνεται μετά τη πρόσληψη και άρα με κανονικό μισθό. Η εργασιακή εκπαίδευση είναι επίσης ένας τρόπος να δοκιμασθεί ένας εν δυνάμει νέος υπάλληλος για ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Έτσι ο υπεύθυνος ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης μπορεί να αποφασίσει αν ο εκπαιδευόμενος ταιριάζει με το επαγγελματικό, κοινωνικό και προσωπικό προφίλ της επιχείρησης πριν γίνει πρόσληψη.

Πολύ συχνά, εταιρείες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα NetJob το θεωρούν σαν μια εναλλακτική μέθοδο προσλήψεων.

Είναι επίσης μια περίοδο εκπαίδευσης για την επιχείρηση και τους υπαλλήλους της. Κατά τη περίοδο εργασιακής εκπαίδευσης αυτή η επιχείρηση και οι υπάλληλοί της εκπαιδεύονται στις ικανότητες αντιμετώπισης των απαιτήσεων και των εν δυνάμει προκαταλήψεων που μπορεί να υποβόσκουν όταν υπάρχει συνάδελφος ή υπάλληλος με μια κινητική αναπηρία.

Γενικώς η ελπίδα είναι να δημιουργηθεί μια ωφελιμιστική κατάσταση και για τις δυο πλευρές: ο εκπαιδευόμενος αποκτάει εργασία και η επιχείρηση αποκτάει έναν καλά εκπαιδευμένο υπάλληλο.

Εργασιακή Πειθαρχία και Προσομοίωση Εργασίας

Μια άλλη μέθοδο για την προετοιμασία των εκπαιδευόμενων για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ή μιας επαγγελματικής θέσης είναι η προσομοίωση της επαγγελματικής κατάστασης κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Το πρόγραμμα προσεγγίζει αληθινές επαγγελματικές καταστάσεις όσο το δυνατό περισσότερο.

Η εισαγωγή εκπαιδευόμενων στο πρόγραμμα γίνεται περίπου με τον ίδιο τρόπο διεκδίκησης μιας δουλειάς σε μια συνηθισμένη επιχείρηση. Οι υποψήφιοι πρέπει να στείλουν αίτηση και οι πιο κατάλληλοι καλούνται να δώσουν συνέντευξη παρόμοια με αυτή που θα έδιναν σε εργοδότη.

Για να αποκτήσουν εργασιακή πειθαρχία, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες που θα βιώσουν σε μια δουλειά, για παράδειγμα χρονική συνέπεια, πολλές ώρες εργασίας και προθεσμίες παράδοσης εργασιών.

Οι εργασίες είναι μέρος μιας σημαντικής μεθόδου για την προσομοίωση αληθινών εργασιακών καταστάσεων. Μικρές και μεγάλες προσωπικές και ομαδικές εργασίες δίνονται στους εκπαιδευόμενους.

Οι εργασίες συχνά βασίζονται σε αληθινές εργασίες και ο σχεδιασμός τους γίνεται σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις ανάδοχους για να εξασφαλισθεί η καλύτερη προσομοίωση εργασιακής κατάστασης. Ο στόχος είναι να αποκατασταθούν οι εκπαιδευόμενοι επαγγελματικά.

Για τους περισσότερους εκπαιδευόμενους το γενικό κριτήριο επιτυχίας είναι η εύρεση εργασίας στο τέλος του προγράμματος. Ο σκοπός του προγράμματος δεν είναι απλώς να αυξήσει τις ικανότητες στη πληροφορική ή τις άλλες ικανότητες του εκπαιδευόμενου. Ο έσχατος στόχος είναι να μπει μόνιμα στην αγορά εργασίας ο εκπαιδευόμενος, βασικά με την απόκτηση εργασίας.

Η εύρεση εργασίας μέσω του προγράμματος NetJob μπορεί να μην είναι ρεαλιστικός στόχος για κάποιους από τους εκπαιδευόμενους. Οι λόγοι διαφέρουν αλλά μερικές φορές πρέπει να παραδεχτούμε πως υπάρχουν κριτήρια επιτυχίας σημαντικότερα από την άμεση εύρεση εργασίας με το πέρας του προγράμματος.

Όταν επιλέγουμε υποψήφιους για το πρόγραμμα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη το «δίλημμα της επιτυχίας». Οι ταλαντούχοι υποψήφιοι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας αλλά ίσως μπορούν να βοηθήσουν τους εαυτούς τους. Υποψήφιοι με λιγότερες δυνατότητες χρειάζονται περισσότερη βοήθεια, αλλά έχουν λιγότερες πιθανότητες επιτυχίας και υπάρχει το ρίσκο της αποτυχίας.

Είναι μια κρίσιμη πτυχή που πρέπει να ληφθεί υπόψη και να αντιμετωπιστεί κατάλληλα.

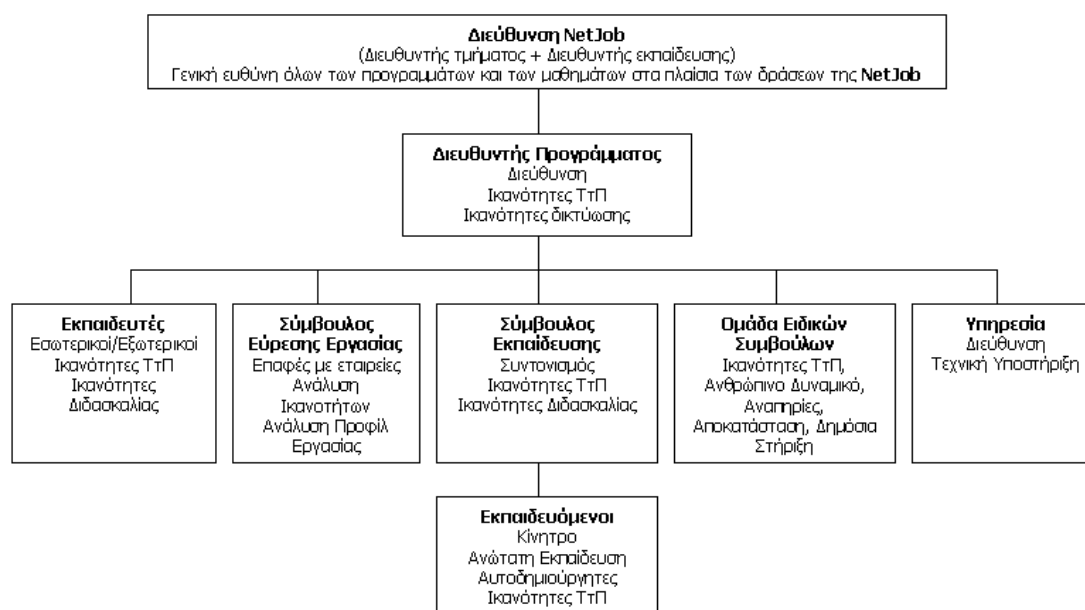
Οργάνωση του Προγράμματος

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι να δοθεί μια σαφής εικόνα της οργάνωσης ενός προγράμματος NetJob. Αρχικά περιγράφεται η δομή της οργάνωσης του προγράμματος. Ακολουθεί μια περιγραφή του τμήματος Σύστασης και Πρόσληψης, των δεξιοτήτων που απαιτείται να πληρεί το προσωπικό, καθώς και τον τρόπο επιλογής αυτού. Τέλος, παρατίθεται ο καθημερινός καταμερισμός εργασιών που γίνεται στο πρόγραμμα NetJob ώστε όλες οι εργασίες του προγράμματος να εκτελούνται με συνέπεια.

ΔΟΜΗ

Η οργάνωση της NetJob είναι εμπνευσμένη από τη φιλοσοφία και τη δομή «Έργου» (Project) προκειμένου να διευκολυνθεί η παρακολούθηση του προγράμματος αποτελεσματικά και με ευέλικτο τρόπο. Το διάγραμμα που ακολουθεί δείχνει περιληπτικά την οργάνωση του όλου προγράμματος και τις δεξιότητες που απαιτούνται από τους συγκεκριμένους ρόλους που απεικονίζονται.



Ο λόγος που η οργάνωση του προγράμματος NetJob γίνεται με τη φιλοσοφία αυτή είναι η δημιουργία μιας επαγγελματικής και σχετικά «επίπεδης» οργάνωσης. Στόχος είναι η δημιουργία μιας οργάνωσης που λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα με ευέλικτο τρόπο όσο αφορά τους εκπαιδευόμενους, τις επιχειρήσεις και τους δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς με τους οποίους συναλλάσσεται.

Η NetJob χρησιμοποιεί ένα μη-αυταρχικό διοικητικό στυλ στο οποίο όλοι έχουν ευθύνη για τα καθήκοντά τους αλλά μοιράζονται- ασχέτως θέσης και ειδικότητας -σαν κοινή ευθύνη τη λύση οποιουδήποτε προβλήματος και την ολοκλήρωση όλων των εργασιών. Για παράδειγμα ο

διευθυντής του προγράμματος μπορεί να βρεθεί να απαντάει την αλληλογραφία ή ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας μπορεί να εκπροσωπεί τη NetJob σε συνάντηση με τον διευθύνων σύμβουλο κάποιας επιχείρησης καλύπτοντας την απουσία του διευθυντή. Το μόνο που έχει σημασία είναι να γίνονται οι δουλειές σωστά.

Αυτή η ολιστική αλλά και ρευστή αντιμετώπιση απαιτεί την επίγνωση και τη συνείδηση των στελεχών για τους ρόλους και τα καθήκοντα που καλύπτουν από κοινού. Το θέμα «Καταμερισμός Εργασιών» περιγράφει τους ρόλους και τις ειδικότητες της NetJob: Διευθυντής προγράμματος, εκπαιδευτικός σύμβουλος, εκπαιδευτές, σύμβουλος εύρεσης εργασίας και εκπαιδευόμενοι.

Το παραπάνω διάγραμμα περιγράφει τη δομή του παρόντος και των προγενέστερων προγραμμάτων NetJob. Αρχικά είχε ορισθεί για το πιλοτικό πρόγραμμα NetJob, μια οργανωτική επιτροπή και μια συμβουλευτική ομάδα εμπειρογνομόνων. Η οργανωτική επιτροπή συστάθηκε όχι για να ελέγξει, αλλά για να βοηθήσει και να καθοδηγήσει την ομάδα διαχείρισης του προγράμματος. Η οργανωτική επιτροπή δεν ασχολήθηκε με τη καθημερινή λειτουργία του προγράμματος αλλά παρείχε συμβουλές μέσω διαλόγου για τα θεσμικά ζητήματα και προβλήματα που προέκυψαν πάντα έχοντας κατά νου τον τελικό στόχο της NetJob. Η οργανωτική επιτροπή δεν υφίσταται πλέον ωστόσο αντιπροσωπεύει τα θεμέλια ενός αναγκαίου δικτύου στο οποίο βασίζονται οι δραστηριότητες της NetJob σε μεγάλο βαθμό ακόμα και σήμερα.

Με παρόμοιο τρόπο μια συμβουλευτική ομάδα εμπειρογνομόνων διορίστηκε αρχικά προκειμένου να παράσχει τις σχετικές γνώσεις και την εμπειρία όποτε το καλούσε η ανάγκη. Η ομάδα είχε κυρίως εξειδίκευση στους τομείς της Τεχνολογίας της Πληροφορίας, στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τις αναπηρίες, την αποκατάσταση και της νομολογίας δημόσιων παροχών και ήταν πάντα έτοιμη να προσφέρει επαγγελματική επίβλεψη ανάλογα με τις φάσεις, τις εργασίες ή τα προβλήματα που προέκυπταν. Η ομάδα λειτουργούσε σαν φορέας μελέτης και άποψης (think tank) με συχνές αλλά ανεπίσημες συσκέψεις για την αξιολόγηση και καλύτερευση του μοντέλου NetJob. Δεν υπάρχει πια αυτή η ομάδα αλλά η NetJob έχει ακόμα πρόσβαση στους εμπειρογνώμονες όποτε τους χρειάζεται.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob αρχικά δημιουργήθηκε σαν ένα ανεξάρτητα χρηματοδοτούμενο έργο, βασιζόμενο στην επιχορήγηση εθνικών πόρων που διατέθηκαν σε δράσεις σχετικά με την αγορά εργασίας και με προγράμματα κατάρτισης.

Έως τώρα στη Δανία, η συνέχιση του προγράμματος NetJob έχει γίνει εφικτή μέσω δημόσιας ετήσιας χρηματοδότησης, με την προσεκτική προσαρμογή του προγράμματος κατάρτισης βάσει των συγκεκριμένων αναγκών της αγοράς εργασίας και με την επιλογή των πλέον κατάλληλων εκπαιδευόμενων από συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες στόχους (target groups). Η NetJob έχει αναζητήσει με επιτυχία κάθε χρόνο δημόσιες επιχορηγήσεις κάτω από ανταγωνιστικές συνθήκες και αυτή η προσπάθεια έχει επιτρέψει στη NetJob να δημιουργήσει και να αυξήσει τη γκάμα των ικανοτήτων της. Η NetJob έχει καταφέρει να φτάσει στο σημείο να προσφέρει υπηρεσίες κατάρτισης για το Νομό Άαρχους, ο οποίος προσφέρει χρηματοδότηση μέσω του περιφερειακού

συμβουλίου εργασιακής αποκατάστασης. Με αυτό το τρόπο η τοπική αυτοδιοίκηση δικαιούται να «αγοράσει» θέσεις εκπαίδευσης για τους άνεργους συμπολίτες του τοπικού πληθυσμού.¹

Η διαδικασία αίτησης για ετήσια δημόσια επιχορήγηση είναι βεβαίως μια πρόκληση που δοκιμάζει τη δημιουργικότητα του προσωπικού και κατά κάποιο τρόπο διασφαλίζει τη διάρκεια και καταλληλότητα της δουλειάς της NetJob σε ένα εργασιακό περιβάλλον που αλλάζει συνέχεια. Μια πιο σταθερή οικονομική βάση για τις δραστηριότητες της NetJob ενδεχομένως θα προσέφερε πλεονεκτήματα όπως τη κατοχύρωση των δεξιοτήτων και τη περαιτέρω ανάπτυξη των εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

ΔΡΟΜΟΛΟΓΗΣΗ

Για να εδραιωθεί ένας αποτελεσματικός και καλά οργανωμένος φορέας διαχείρισης του προγράμματος, ακολουθείται μια διαδικασία που κατανέμει πόρους στο πρόγραμμα NetJob μόλις εγκριθεί η απαραίτητη χρηματοδότηση. Συνήθως η κατανομή πραγματοποιείται τρεις με τέσσερις μήνες πριν την πραγματική έναρξη του προγράμματος.

Η διαδικασία γίνεται σταδιακά και περιέχει το διορισμό των ατόμων που θα αναλάβουν τις παρακάτω θέσεις και καθήκοντα:

1. Διαχείριση του προγράμματος:
 - Διευθυντής προγράμματος
 - Συντονιστής προγράμματος
2. Σύμβουλος εύρεσης εργασίας
3. Σύμβουλος εκπαίδευσης
4. Εκπαιδευτές
5. Εκπαιδευόμενοι

Κατ' αρχήν διορίζεται μια διμελής επιτροπή διαχείρισης του προγράμματος. Τα δυο μέλη αναλαμβάνουν μια θέση εργασίας για όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Η μόνιμη ομάδα διαχείρισης του προγράμματος απαρτίζεται από τον Διευθυντή και τον Συντονιστή του προγράμματος. Είναι το σώμα που αναλαμβάνει τη καθημερινή λήψη αποφάσεων για τη λειτουργία του προγράμματος NetJob και σε συνεργασία με τον σύμβουλο εκπαίδευσης σχεδιάζει και συντονίζει την ευέλικτη εκπαίδευση 'κατ' αίτησή'.

Η πιο σημαντική ικανότητα της ομάδας διαχείρισης και του συμβούλου εκπαίδευσης είναι η εργασιακή εμπειρία από το χώρο της Τεχνολογίας της Πληροφορίας ή / και οι γνώσεις ΤτΠ επαγγελματικού επιπέδου από ανώτατες σπουδές ή παρόμοιες εμπειρίες. Αυτή η γνώση επιτρέπει στην ομάδα διαχείρισης και στον εκπαιδευτικό σύμβουλο να «μιλάνε την ίδια γλώσσα» με τον τομέα της ΤτΠ.

Οι εκπαιδευόμενοι ωφελούνται από τις γνώσεις στη ΤτΠ της ομάδας διαχείρισης του προγράμματος. Η ομάδα διαχείρισης γνωρίζει και διαθέτει την εμπειρία του ανταγωνισμού που

¹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη Δανέζικη πολιτική για τις αναπηρίες και παροχές επαγγελματικής αποκατάστασης για άτομα με ειδικές ανάγκες δείτε το δικτυακό τόπο Social Dialogue Net (το κείμενο είναι στα αγγλικά) στη διεύθυνση: http://www.socialdialogue.net/en_si_key.htm

στον οποίο υπόκειται μία επιχείρηση ΤτΠ και πως μπορεί κάποιος να λειτουργήσει στο ειδικό περιβάλλον του κόσμου της ΤτΠ. Οι γνώσεις του σύμβουλου εκπαίδευσης επικεντρώνονται στη διαδικασία διδασκαλίας των δεξιοτήτων της ΤτΠ. Σε συνεργασία με την ομάδα διαχείρισης, ο σύμβουλος εκπαίδευσης συντονίζει τις εκπαιδευτικές ενότητες, συμβουλεύει τους εκπαιδευτές, αξιολογεί τις ικανότητες των εκπαιδευόμενων και τους διδάσκει.

Η πιο πολύτιμη ικανότητα της ομάδας διαχείρισης είναι η ικανότητα να δημιουργεί και να διατηρεί τις επαφές και το δίκτυο με όλους τους συμμετέχοντες σε ένα πρόγραμμα. Στους συμμετέχοντες περιλαμβάνονται οι ανάδοχοι επιχειρήσεις, οι εκπαιδευόμενοι και οι εκπρόσωποι του δημοσίου.

Ως η κύρια επαφή με τους συμμετέχοντες, ο Διευθυντής προγράμματος πρέπει να είναι ειδήμων στις δημόσιες σχέσεις και τη διπλωματία ώστε να προσελκύσει ανάδοχοι εταιρείες ΤτΠ όπως επίσης και εκπαιδευόμενους με προσόντα στο πρόγραμμα. Επίσης, στην εσωτερική λειτουργία του προγράμματος, ο Διευθυντής παίζει έναν σημαντικό κοινωνικό ρόλο ωθώντας τους διάφορους παράγοντες – τον σύμβουλο εκπαίδευσης, τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους – να λειτουργήσουν ως ομάδα.

Στην αρχική φάση ενός προγράμματος NetJob δεν υπάρχει άμεση ανάγκη για τη παρουσία του συμβούλου εύρεσης εργασίας. Οι δυο κύριες ασχολίες αυτή τη περίοδο είναι ο σχεδιασμός και η προώθηση - διαφήμιση της ιδέας NetJob. Ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας εμφανίζεται στο προσκήνιο ένα ή δυο μήνες πριν την έναρξη του προγράμματος. Τα καθήκοντά του ξεκινούν στη φάση αξιολόγησης και εισαγωγής εκπαιδευόμενων και κατά το ξεκίνημα του προγράμματος. Μετά από αυτές τις φάσεις και κατά τη διάρκεια του προγράμματος, οι ικανότητες του συμβούλου εύρεσης εργασίας χρειάζονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Η πιο σημαντική ικανότητα του συμβούλου εύρεσης εργασίας είναι η ικανότητα ανάλυσης των γνώσεων των εκπαιδευόμενων και ο προσδιορισμός των επιθυμιών και δυνατοτήτων που έχει ο κάθε εκπαιδευόμενος. Μετά την επιλογή των εκπαιδευόμενων που θα πάρουν μέρος στο πρόγραμμα, ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας χρησιμοποιεί αυτές τις ικανότητες του σε δύο σχετικούς τομείς: 1) Να συνδυάσει το προφίλ εργασίας που έχει ορίσει η ανάδοχος επιχείρηση και το προφίλ ικανοτήτων του εκπαιδευόμενου που ταιριάζει σε αυτή τη θέση, και 2) Τη δημιουργία θέσεων εργασίας μέχρι το τέλος του προγράμματος κατάρτισης και μετά τη τελική αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων.

Αν και δεν είναι απόλυτα αναγκαίο, οι δεξιότητες στη ΤτΠ εκτιμούνται ιδιαίτερα κατά το διορισμό ενός συμβούλου εύρεσης εργασίας, διότι η ζήτηση για δεξιότητες στη πληροφορική αυξάνονται και αλλάζουν συνεχώς και είναι δύσκολο για κάποιον που δεν έχει αυτές τις ικανότητες να καταλάβει τις αλλαγές που γίνονται. Σε κάθε περίπτωση, τα καθήκοντα του συμβούλου εύρεσης εργασίας εκτελούνται σε στενή συνεργασία με την ομάδα διαχείρισης του προγράμματος τα μέλη της οποίας κατέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες σε ΤτΠ.

Όταν ξεκινάει ο προγραμματισμός της κατάρτισης αρχίζει και η επιλογή των εκπαιδευτών που θα αναλάβουν τις διάφορες εκπαιδευτικές ενότητες. Οι εκπαιδευτές που επιλέγονται πρέπει να μπορούν να παρέχουν εκπαίδευση σε μια ευρεία γκάμα ΤτΠ. Για παράδειγμα, η εκπαίδευση πρέπει να περιέχει λογισμικό office, σχεδιασμό βάσης δεδομένων, προγραμματισμό, σχεδιασμό web, και γραφιστική, όλα σε βασικό επίπεδο στη βασική ενότητα του προγράμματος και σε εξειδικευμένο επίπεδο στη προχωρημένη ενότητα του προγράμματος.

Κατά τη διάρκεια των προηγούμενων προγραμμάτων, η NetJob κατάφερε να αναπτύξει ένα δίκτυο εκπαιδευτών που κατέχουν τις πλέον προηγμένες παιδαγωγικές δεξιότητες: εξατομικευμένη και διαφοροποιημένη εκπαίδευση, σχεδιασμένη να ανταποκρίνεται στις ανάγκες

του κάθε σπουδαστή. Προκειμένου αυτός ο παιδαγωγικός στόχος να γίνει πραγματικότητα, ο σύμβουλος εκπαίδευσης διδάσκει στους εκπαιδευτές τη χρήση των μεθόδων NetJob. Όσο αποκτούν εμπειρίες, οι εκπαιδευτές εξοικειώνονται επίσης και με τα άλλα στοιχεία του προτύπου NetJob - τις διαδικασίες και τις θεμελιώδεις ιδέες και αξίες που εκπροσωπεί το πρόγραμμα.

Είναι σημαντικό να κατανοηθεί πως η 'ομάδα' των εκπαιδευτών είναι περισσότερο μια έννοια και όχι τόσο μια πραγματική ομάδα εκπαιδευτών. Κατά τη διάρκεια των βασικών ενοτήτων των προγραμμάτων, η NetJob χρησιμοποιεί πρωτίστως μόνιμα μέλη προσωπικού που είναι εκπαιδευτές, αλλά αυτό μόνο σαν γενικό κανόνα. Επίσης υπάρχει ένα δίκτυο εξωτερικών εκπαιδευτών. Η επιλογή των εξωτερικών εκπαιδευτών υπαγορεύεται από την αρχή της «εκπαίδευσης κατ' αίτηση» κι εφόσον δεν διαθέτουν οι εσωτερικοί εκπαιδευτές τις σχετικές δεξιότητες που χρειάζεται η εκάστοτε εξατομικευμένη διδακτική ύλη.

Τα στελέχη διοίκησης και υποστήριξης της NetJob αναλαμβάνουν διάφορα διοικητικά καθήκοντα (π.χ. τιμολόγηση, εγγραφές εκπαιδευόμενων, αλληλογραφία) και υποστήριξη της ΤτΠ σχετικά με την εκπαίδευση (εγκατάσταση υλικού και λογισμικού, διοίκηση συστημάτων και τεχνική υποστήριξη των Η/Υ). Γενικά μιλώντας, ένας γραμματέας της NetJob και ένας διοικητής δικτύου Η/Υ εκτελούν αυτά τα καθήκοντα. Τα καθήκοντα αυτά είναι μερικής απασχόλησης, εκτός από τις περιόδους αιχμής όπως στην αρχή του προγράμματος. Κατά τη διάρκεια της τρίτης εκπαιδευτικής περιόδου, η ανάγκη για διοίκηση και υποστήριξη των συστημάτων Η/Υ είναι απειροελάχιστη.

Η επιλογή των εκπαιδευόμενων μεταξύ των υποψηφίων πρέπει να ξεκινήσει τουλάχιστον ένα μήνα πριν την έναρξη του προγράμματος. (Για περισσότερες πληροφορίες για το χρονοδιάγραμμα και τη μέθοδο δείτε το τμήμα περί επιλογής υποψηφίων(Recruitment)). Η ομάδα στόχος είναι κατά κύριο λόγο άτομα με αναπηρίες με μέσο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης. Η NetJob απαιτεί οι εκπαιδευόμενοι να έχουν προηγούμενη εκπαίδευση. Αυτό υπονοεί υψηλό επίπεδο μαθησιακής ικανότητας, κάτι που αποτελεί την υποδομή για περαιτέρω εκμάθηση και πρόοδο και οδηγεί στην επαγγελματική απασχόληση.

Επίσης οι εκπαιδευόμενοι απαιτείται να έχουν έντονο ενδιαφέρον για τους υπολογιστές. Σε μερικές περιπτώσεις εντούτοις, ένα άτομο που είναι αυτοδίδακτο και μπορεί να παρουσιάσει δεξιότητες στη ΤτΠ μπορεί να είναι επιλέξιμο για το πρόγραμμα, ακόμα κι αν δεν μπορεί να τεκμηριώσει τις ικανότητές του με κάποιο ακαδημαϊκό βαθμό. Χαρακτηριστικά, 10-20% των εκπαιδευόμενων στη Δανία ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Είναι επίσης σημαντικό για τη NetJob κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι υποψήφιοι να επιδεικνύουν δυναμισμό και υψηλά κίνητρα για την είσοδο τους στην αγοράς εργασίας.

Η ομάδα των εκπαιδευόμενων αποτελείται κατά 2/3 από άτομα με ειδικές ανάγκες και κατά 1/3 από άτομα χωρίς αναπηρίες. Αυτή η αρχή απεικονίζει τη σημαντικότητα, η εστίαση να τεθεί όχι στις αναπηρίες ή στην 'γκετοποίηση' του προγράμματος με ΑμεΑ, αλλά αντιθέτως στην δημιουργία ενός ποικίλου πολιτισμού εκπαίδευσης παρόμοιου με το περιβάλλον εργασίας που αναμένεται να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευόμενοι στη μελλοντική τους απασχόληση. Η κοινωνική ενσωμάτωση πρέπει να ξεκινά από την αίθουσα διδασκαλίας.

ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διευθυντής Προγράμματος

Η κύρια ευθύνη του διευθυντή του προγράμματος είναι να γεφυρώνει τα διάφορα και μερικές φορές συγκρουόμενα συμφέροντα των συμμετεχόντων του προγράμματος, δηλαδή των

εκπαιδευόμενων, των επιχειρήσεων, των δημόσιων οργανισμών, αν θέλουμε να κατονομάσουμε τους κυριότερους από αυτούς. Επομένως, κατά τη διάρκεια του προγράμματος ο διευθυντής προγράμματος είναι ένα σταθερό σημείο αναφοράς για όλους. Αυτό απεικονίζεται και στη περιγραφή των καθηκόντων του διευθυντή προγράμματος, τα οποία περιλαμβάνουν:

- Την όλη ευθύνη της εφαρμογής του προγράμματος NetJob: Δρομολόγηση, σχεδιασμός και παρακολούθηση κάθε φάσης του προγράμματος από την επιλογή των εκπαιδευόμενων στην αρχή, μέχρι της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στο τέλος του προγράμματος – διασφαλίζοντας τη συνέχεια και ανάπτυξή του. Ειδικά, ο διευθυντής προγράμματος πρέπει να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες και τις απρόβλεπτες καταστάσεις, εξευρίσκοντας εναλλακτικές λύσεις και νέες μεθόδους.
- Την οργάνωση της NetJob σαν φορέα: Πρόσληψη εκπαιδευτών και εξωτερικών συμβούλων που συνδέονται με τη NetJob (η ομάδα ειδικών συμβούλων για παράδειγμα), εύρεση των εγκαταστάσεων, οργάνωση των γραφείων και των αιθουσών διδασκαλίας κλπ.
- Διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού δημιουργώντας το περιβάλλον για μάθηση, συνεργασία και διάλογο (για περισσότερες πληροφορίες δείτε το τμήμα «Συνθήκες Εργασίας και Περιβάλλον»).
- Επιλογή, διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά τους εκπαιδευόμενους.
- Προώθηση της ιδέας NetJob και θέσπιση ενός δικτύου επιχειρήσεων που είναι πρόθυμες να φιλοξενήσουν εκπαιδευόμενους και να τους δώσουν μια αληθινή ευκαιρία να δημιουργήσουν μια θέση απασχόλησης.
- Ανάπτυξη ύλης της τεχνικής κατάρτισης και εξειδίκευσης χρησιμοποιώντας την αρχή «Εκπαίδευση κατ' αίτηση» σε συνεργασία με τον διευθυντή εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων που συμμετέχουν.
- Προώθηση του προγράμματος NetJob προς υποψήφιους εκπαιδευόμενους: Επικοινωνία με σχετικούς οργανισμούς, παραγωγή ενημερωτικών φυλλαδίων, αρθρογράφηση σε σχετικά έντυπα, διαφήμιση, τηλεφωνική επικοινωνία με υποψήφιους εκπαιδευόμενους, πληροφόρηση κλπ.
- Αξιολόγηση του προγράμματος κατά τακτά χρονικά διαστήματα, όταν αυτό απαιτείται αλλά και μετά την αποφοίτηση, τεκμηρίωση των αντιδράσεων των εκπαιδευόμενων και των ανάδοχων επιχειρήσεων.
- Διάχυση των αποτελεσμάτων και της εμπειρίας, ειδικά τα 'διδάγματα που εμπεδώθηκαν', από το πρόγραμμα NetJob.

Σύμβουλος Εύρεσης Εργασίας

Γενικά, ο διευθυντής προγράμματος λειτουργεί ως «πορτιέρης» για τις επιχειρήσεις αναδεικνύοντας τη βάση για την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας ενεργεί από αυτή την άποψη ως βασικός διοργανωτής. Ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας εκτελεί όλες τις πρακτικές ενέργειες που σχετίζονται με έρευνα εύρεσης ιδιωτικών επιχειρήσεων. Προσπαθεί να κάνει τις επιχειρήσεις να ενδιαφερθούν και να δεσμευθούν στις ανάγκες του προγράμματος και συντονίζει την επαγγελματική κατάρτιση στους χώρους εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα ακόλουθα καθήκοντα:

- Εύρεση Επιχειρήσεων:
 - Σύνταξη καταλόγου επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ενδιαφέρον,
 - Οργάνωση τηλεφωνικών επαφών, επιστολές πωλήσεων και υλικό πληροφόρησης για τις επιχειρήσεις,
 - Εγγραφή της προόδου στο ημερολόγιο του προγράμματος

- Διάλογο με διευθυντές, σύμβουλους ανθρώπινου δυναμικού, στελέχη- κλειδιά ή μέντορες, κλείσιμο συμφωνιών για τις συνθήκες διεξαγωγής του προγράμματος εκπαίδευσης και παροχή βοήθειας στις επιχειρήσεις όσον αφορά τη δημιουργία των προφίλ των εκπαιδευόμενων (απαιτούμενη παιδεία ή εμπειρία, μελλοντικές ικανότητες και θέση απασχόλησης).
- Ανάλυση του προφίλ των υποψηφίων και σύνδεση των υποψηφίων με επιχειρήσεις.
- Διοίκηση και συνδρομή στο έργο του διευθυντή του προγράμματος κατά τη διάρκεια της φάσης επιλογής εκπαιδευόμενων.
- Συντονισμός της πραγματικής εκπαίδευσης- κατά- την -εργασία (on-the-job-training):
 - Διατύπωση των συμφωνιών με τις επιχειρήσεις,
 - Οργάνωση του περιβάλλοντος εργασίας για τους εκπαιδευόμενους,
 - Επισκέψεις στις επιχειρήσεις,
 - Καθιέρωση συνεχούς διάλογου με στελέχη- κλειδιά και μέντορες,
 - Παροχή βοήθειας στο διευθυντή προγράμματος όσο αφορά την εξεύρεση λύσης προβλημάτων και ειδικά σε περιπτώσεις που δεν έχει γίνει καλός συνδυασμός εκπαιδευόμενου και επιχείρησης,
 - Καθιέρωση νέων θέσεων εκπαίδευσης,
 - Συντονισμός θεμάτων σχετικά με δημόσιους φορείς, επικοινωνία με κοινωνικούς λειτουργούς και διεκπεραίωση όλης της σχετικής γραφειοκρατίας.

Σύμβουλος Εκπαίδευσης

Ο σύμβουλος εκπαίδευσης εργάζεται ως δεξί χέρι και αναπληρωτής του διευθυντή προγράμματος και είναι ο εμπειρογνώμονας σχετικά με τη κατάρτιση στη Τεχνολογία της Πληροφορίας. Ο σύμβουλος εκπαίδευσης εξασφαλίζει τη συνοχή και το επαγγελματικό επίπεδο της κατάρτισης. Συμμετέχει στο πρόγραμμα σε όλη τη διάρκεια του και διευθύνει τη κατάρτιση όλων των εκπαιδευόμενων (ομαδικά και ατομικά). Δουλεύει υπό την εποπτεία του διευθυντή προγράμματος και τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Έχει τη συνολική ευθύνη για τη ποιότητα του προγράμματος κατάρτισης. Ο σύμβουλος εκπαίδευσης οφείλει να διασφαλίζει τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εκπαιδευόμενων και το επαγγελματικό επίπεδο των εκπαιδευτών ώστε να καλύπτονται οι απαιτήσεις των παραπάνω. Αυτή η ευθύνη περιλαμβάνει:
 - Την έναρξη και τον σχεδιασμό των βασικών και εξειδικευμένων μαθημάτων
 - Τη παρακολούθηση και βελτίωση των βασικών και εξειδικευμένων μαθημάτων.
- Ανάπτυξη της ύλης της βασικής και εξειδικευμένης τεχνικής εκπαίδευσης χρησιμοποιώντας την αρχή της «Εκπαίδευσης κατ' αίτηση» σε συνεργασία με το διευθυντή προγράμματος και τις επιχειρήσεις που συμμετέχουν.
- Την εύρεση της ορθής αναλογίας μεταξύ των διαφόρων μεθόδων και της χρονικής εφαρμογής τους:
 - Μαθήματα
 - Αυτοκατάρτιση
 - Εκπαίδευση συναδέλφων
 - Συμβουλευτική
- Λεπτομερής σχεδιασμός και εβδομαδιαία οργάνωση του προγράμματος κατάρτισης:
 - Εβδομαδιαία περιγραφή μαθημάτων,
 - Υλικά διαισθητικής διδασκαλίας,
 - Συμβόλαια εκπαιδευτών
 - Εγγραφή
 - Εξοπλισμός Η/Υ και λογισμικό
 - Οι εγκαταστάσεις που θα γίνει η εκπαίδευση

- Πρόσληψη των εκπαιδευτών, σε συνεργασία με το διευθυντή προγράμματος, και διαχείριση των εκπαιδευτών πραγματοποιώντας τα ακόλουθα:
 - Παρουσίαση της ιδέας και των μεθόδων κατάρτισης της NetJob στους εκπαιδευτές,
 - Διατύπωση των στόχων και του επιπέδου του εκάστοτε προγράμματος,
 - Διαμεσολάβηση και διευθέτηση κατά τη διάρκεια του προγράμματος,
 - Αξιολόγηση μετά το τέλος του προγράμματος.
- Αξιολόγηση των ικανοτήτων στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές των υποψηφίων εκπαιδευόμενων κατά τη διαδικασία επιλογής, της βασικής και εξειδικευμένης εκπαίδευσης και της τελικής εξέτασης.

Εκπαιδευτής

Δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν οι εκπαιδευτές είναι μέλη του προσωπικού της NetJob ή προσλαμβάνονται εξωτερικά. Το σημαντικό είναι να ενσωματωθεί ο εκπαιδευτής στο πρόγραμμα και να επιδείξει τρεις βασικές ικανότητες: Υψηλή επαγγελματική γνώση, έμφυση στην επικοινωνία και παιδαγωγικές δεξιότητες. Αυτές οι ικανότητες χρειάζονται ώστε να μπορεί ο εκπαιδευτής να πράξει τα ακόλουθα καθήκοντα:

- Ανάλυση του επιπέδου και της προόδου για μια ομάδα εκπαιδευόμενων ή για κάθε εκπαιδευόμενο ξεχωριστά σε κάθε μάθημα, σε συνεργασία με τον σύμβουλο εκπαίδευσης.
- Σχεδιασμός των διάφορων μεθόδων που θα χρησιμοποιηθούν: Παρουσίαση θεωρίας, διδασκαλία, αυτοδιδασκαλία, ομαδικότητα και εργασίες.
- Προετοιμασία του προγράμματος κατάρτισης: Ύλη και χρονοδιάγραμμα.
- Ευθύνη έγκαιρης οργάνωσης επαγγελματικού υλικού διαπαιδαγώγησης και λογισμικού: Παράδοση διδακτικού υλικού εξωτερικής προέλευσης ή παραγωγή εσωτερικού διδακτικού υλικού συμπεριλαμβανομένων των σλαϊντς παρουσίασης και γραφικής ύλης για τους εκπαιδευόμενους.
- Εκπαίδευση ή παροχή συμβουλευτικής χρησιμοποιώντας τις παιδαγωγικές αρχές της NetJob (για περισσότερες πληροφορίες δείτε το τμήμα «Εκπαίδευση»)
- Αναφορές στον σύμβουλο εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια και στο τέλος της εκπαίδευσης. Οι αναφορές μπορεί να περιέχουν:
 - Περιγραφή της διαδικασίας και την ολοκλήρωση ενός προγράμματος,
 - Διατύπωση αναγκών για αλλαγές και βελτιώσεις στο πρόγραμμα,
 - Αξιολόγηση του επιπέδου και της απόδοσης των διάφορων εκπαιδευόμενων.

Ομάδα Ειδικών Συμβούλων

Δεν έχει υπάρξει ποτέ μια επίσημα διορισμένη συμβουλευτική ομάδα εμπειρογνομόνων στο πρόγραμμα NetJob. Αν και ο διευθυντής προγράμματος στο πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα έβαλε πολλή προσπάθεια στη δημιουργία μιας ομάδας ως μόνιμο θεσμό, συνεχίζει να είναι μια άτυπη πηγή στην οποία μπορεί να έχει πρόσβαση η NetJob. Τα παρακάτω περιγράφουν τους διάφορους συμβούλους και διάφορα παραδείγματα από υπηρεσίες που έχουν ληφθεί:

- Σύμβουλος από το τοπικό κέντρο επαγγελματικής αποκατάστασης έχει παρακολουθήσει τις συναντήσεις πληροφoρίας και συμβουλέψει κατά τη περίοδο επιλογής των ανάπηρων υποψηφίων εκπαιδευόμενων (ανάλυση αιτήσεων: προσόντα και προοπτικές)
- Η Ένωση Επιχειρήσεων Τεχνολογίας της Πληροφoρίας και τοπικοί επιχειρηματίες έχουν βοηθήσει στην επαφή με σχετικές εταιρείες πληροφoρικής.

- Η νομαρχία του Άρχους και το τοπικό Συμβούλιο Αγοράς Εργασίας έχουν προσφέρει πληροφορίες σχετικά με υποστηρικτικούς κανονισμούς και νομοθεσίες από υπεύθυνους δημόσιους φορείς.
- Ένας θεραπευτής επαγγελματικής αποκατάστασης από το 'αδελφικό' τμήμα του Δανέζικου Κέντρου Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης έχει προσφέρει έντυπα για την εγγραφή των αναπηριών και έχει συμβουλέψει τους εκπαιδευόμενους περί της προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλον στις αναπηρίες τους.
- Σύμβουλοι από άλλα τμήματα του Δανέζικου Κέντρου έχουν βοηθήσει στη σύναψη επαφών με προμηθευτές τεχνικών βοηθειών και συσκευών για άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Η ομάδα ΤΠ του Δανέζικου Κέντρου έχει προσφέρει υποστήριξη στο τεχνικό εξοπλισμό και για το τοπικό δίκτυο επικοινωνίας (Local Area Network - LAN).

Εκπαιδευόμενοι

Οι υποχρεώσεις των εκπαιδευόμενων περιγράφονται λεπτομερώς στο τμήμα «Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης» και εκπαίδευσης κατά την εργασία (On-the-job-training). Αλλά προκειμένου να αναπτυχθεί και διατηρηθεί η επίπεδη και μη-αυταρκική δομή της οργάνωσης οι εκπαιδευόμενοι έχουν ένα σημαντικό ρόλο σε σχέση με τον διευθυντή προγράμματος, τον σύμβουλο εκπαίδευσης, τον σύμβουλο εύρεσης εργασίας και τον εκπαιδευτή: Παιζουν το ρόλο του 'ελεγκτή', υπεύθυνοι μιας διαρκής αξιολόγησης, ανάδρασης και δυναμικής παρέμβασης προς όλες τις πλευρές. Αυτός ο ρόλος ή ευθύνη εξηγείται με λεπτομέρεια σε όλους τους εκπαιδευόμενους πριν και κατά την έναρξη του προγράμματος.

Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να είναι έτοιμοι να λάβουν μέτρα και να έρθουν σε επαφή με τον εκάστοτε υπεύθυνο αν θέλουν να αλλάξουν κάτι, αν είναι δυσαρεστημένοι, αν χρειάζονται βοήθεια, αν δεν καταλαβαίνουν κάποια κατάσταση κλπ. Εάν για παράδειγμα η κατάρτιση δεν γίνεται με επαγγελματικό τρόπο πρέπει να ειδοποιήσουν τον σύμβουλο εκπαίδευσης προκειμένου να λυθεί το πρόβλημα. Κάποιο 'άλυτο' πρόβλημα μπορεί να εμφανιστεί στην εταιρεία όπου γίνεται η κατάρτιση όπου χρειάζεται η συνδρομή του διευθυντή προγράμματος. Σε όλες τις περιπτώσεις, το σημαντικότερο είναι να μη μένουν τα προβλήματα κρυφά ή να ξεχνιούνται αλλά να γίνονται γνωστά το συντομότερο δυνατό στο σωστό άτομο μέσα στο πρόγραμμα που έχει την ευθύνη να τα λύνει.

Συνθήκες Εργασίας και Περιβάλλον

ΣΗΜΑΣΙΑ ΥΠΑΡΞΗΣ ΚΑΛΩΝ ΦΥΣΙΚΩΝ, ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ

Από αρχή ίδρύσεως της η NetJob έχει δώσει έμφαση στην ανάγκη ύπαρξης καλών φυσικών, πνευματικών και κοινωνικών συνθηκών τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για το προσωπικό. Ένας απλός λόγος γι αυτό είναι ότι και οι δύο πλευρές απολαμβάνουν να βιώνουν μία ευχάριστη και εποικοδομητική καθημερινότητα. Πέραν όμως αυτού, η εμπειρία μας έχει αποδείξει ότι η υιοθέτηση μιας τέτοιας στρατηγικής παρουσιάζει μία πληθώρα άλλων ευεργετικών επιδράσεων.

Είναι προφανής η σημασία της ύπαρξης καλών φυσικών συνθηκών κατά την εκπαίδευση ατόμων με κινητικά προβλήματα. Κατά πρώτο λόγο, σε αυτά τα άτομα θα πρέπει να δίνονται οι καλύτερες ευκαιρίες για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας, παρά και πέρα από το γεγονός της αναπηρίας τους. Κατά δεύτερο λόγο, είναι σημαντικό να λαμβάνονται μέτρα για την αποφυγή σωματικών κακώσεων και τραυματισμών που μπορεί να προκληθούν σε εργασιακό περιβάλλον με ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Υπάρχει όμως και άλλη μία θετική επίδραση ως αποτέλεσμα αυτής της στρατηγικής.

Η προσπάθεια για δημιουργία καλών φυσικών συνθηκών εργασίας δηλώνει στους εκπαιδευόμενους πως και οι ίδιοι και το πρόγραμμα αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα. Όταν, για παράδειγμα, διαπιστώνουν ότι η NetJob διαθέτει για την εκπαίδευσή τους τους καλύτερους Η/Υ, καθώς και λειτουργική και καλοσχεδιασμένη επίπλωση, νοιώθουν πως περιβάλλονται από εκτίμηση κι έτσι εργάζονται περισσότερο και αφοσιώνονται στην εκπαίδευσή τους. Υπό αυτή την έννοια η διασφάλιση καλών φυσικών συνθηκών συνεισφέρει στη θετική προδιάθεση απέναντι στη NetJob και στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, και ως εκ τούτου συντελεί στην επιτυχία του προγράμματος.

Όσο σημαντικό είναι να δίδεται έμφαση στο ρόλο που παίζει ο φυσικός χώρος στην απόδοση του προγράμματος, άλλο τόσο σημαντικό είναι να δίνεται έμφαση στην δημιουργία ανάλογων κοινωνικών και πνευματικών συνθηκών. Κεντρικό ρόλο εδώ θα παίξει η ύπαρξη καλής επικοινωνίας και εμπιστοσύνης μεταξύ του προσωπικού και των εκπαιδευομένων. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενός υγιούς και ασφαλούς κοινωνικού περιβάλλοντος και μιας ειλικρινούς προσπάθειας εκ μέρους του διευθυντή του προγράμματος και του προσωπικού.

Όταν οι συμμετέχοντες στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα νοιώσουν ευπρόσδεκτοι και ασφαλείς, θα είναι πιο 'ανοιχτοί' και έτσι θα είναι ευκολότερο να αντιμετωπισθούν προβλήματα και τριβές. Ως αποτέλεσμα, το πρόγραμμα θα αποβεί μια ευχάριστη εμπειρία για όλους. Είναι πολύ σημαντικό, για παράδειγμα, η NetJob να γνωρίζει αν υπάρχει οποιοδήποτε πρόβλημα όσον αφορά την επιχείρηση όπου γίνεται η εκπαίδευση και το χρόνο που διαρκεί η επαγγελματική κατάρτιση.

Αυτή η γνώση είναι αναγκαία ούτως ώστε το προσωπικό της NetJob είτε να επιλύσει το πρόβλημα, είτε να βρει έγκαιρα ένα νέο χώρο για την συνέχιση του εκπαιδευτικού προγράμματος. Το προσωπικό της NetJob μπορεί να έχει επίγνωση των τυχόν προβλημάτων, μόνο όταν επικρατεί ένα κλίμα καλής επικοινωνίας κι αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Διαφορετικά κάποιος εκπαιδευόμενος θα μπορούσε να οδηγηθεί στο να πάρει μια ψυχολόγητη απόφαση, για παράδειγμα να διακόψει άσκοπα την εκπαίδευσή του, κάτω από την πίεση προβλημάτων τα οποία δεν έχουν επιλυθεί.

Στην παράγραφο που ακολουθεί γίνεται περιγραφή των τρόπων δημιουργίας κατάλληλων φυσικών, κοινωνικών και πνευματικών συνθηκών στην NetJob.

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΦΥΣΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

Για τη διδασκαλία των μαθημάτων του προγράμματος της NetJob είναι απαραίτητο να υπάρχει στη διάθεση των εκπαιδευομένων τουλάχιστον μια αίθουσα διδασκαλίας. Σε πιο προχωρημένο στάδιο και κατά την περίοδο της εξειδίκευσης ίσως χρειαστούν δυο αίθουσες για την κάλυψη των διαφοροποιημένων αναγκών διδασκαλίας. Η αίθουσα είναι εξοπλισμένη με ένα τραπέζι, κάθισμα και σταθμό Η/Υ ανά εκπαιδευόμενο, και αντιστοίχως για τον εκπαιδευτή. Τα καθίσματα και τα τραπέζια προσαρμόζονται στις ατομικές ανάγκες του εκπαιδευόμενου, ώστε να προσφέρουν υγιείς συνθήκες εργασίας. Οι λεπτομέρειες οι σχετικές με τον εξοπλισμό Η/Υ αναφέρονται στην συνέχεια. Η αίθουσα είναι επίσης εξοπλισμένη με προβολέα συνδεδεμένο με τον Η/Υ του εκπαιδευτή και με οθόνη. Μ' αυτό τον τρόπο ο εκπαιδευτής καλύπτει τη διδασκαλία τεχνικών θεμάτων και τρόπων χρήσης εργαλείων λογισμικού.

Η αίθουσα θα πρέπει να είναι προσβάσιμη με τρόπο που τα άτομα με κινητικές δυσκολίες να μπορούν να εισέρχονται με αναπηρική πολυθρόνα. Άλλοι σημαντικοί για τους εκπαιδευόμενους χώροι, όπως οι τουαλέτες και το κυλικείο, θα πρέπει να είναι επίσης προσβάσιμοι. Στη NetJob η τραπεζαρία / κουζίνα είναι κοινή για τους εκπαιδευόμενους και το προσωπικό. Αυτό έχει αποδειχθεί καλή ιδέα λόγω του ότι συμβάλει στην ενίσχυση της συνεχούς επαφής μεταξύ όλων.

Επί πλέον τα γραφεία των μελών του προσωπικού - και κυρίως του διευθυντή του προγράμματος - βρίσκονται κοντά στην αίθουσα. Αυτό καθιστά την επικοινωνία με τους εκπαιδευόμενους ευκολότερη και δίνει την ευκαιρία να διαπιστωθούν δυσαρρέσκεις και παράπονα και να δοθούν λύσεις προτού αυτά εξελιχθούν σε ανεξέλεγκτες καταστάσεις.

Εκτός από την αίθουσα, τις τουαλέτες και το κυλικείο, η NetJob διαθέτει χώρο ανάπαυσης για τα άτομα των οποίων η αναπηρία χρήζει αναγκαία την ανάπαυση τους στη διάρκεια της ημέρας. Υπάρχει επίσης τουλάχιστον μια αίθουσα συσκέψεων την οποία μπορούν να χρησιμοποιούν και οι εκπαιδευόμενοι για τις ομαδικές εργασίες τους, κλπ.

Στα προγράμματα μαθημάτων NetJob υπάρχει μια ημέρα ανά εβδομάδα που δεν γίνονται μαθήματα, παρότι η παρουσία είναι υποχρεωτική, αν αυτό είναι εφικτό. Αντί μαθήματος μπορούν να συζητηθούν εργασίες που αφορούν το συγκεκριμένο πρόγραμμα ή τη γλώσσα προγραμματισμού. Σκοπός αυτής της 'ελεύθερης' ημέρας είναι να μπορέσουν οι εκπαιδευόμενοι να κάνουν φυσιοθεραπεία ή να ασχοληθούν με οποιαδήποτε άλλη αγωγή ακολουθούν. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν επίσης αυτές τις ημέρες να δουλεύουν από το σπίτι μέσω του υπολογιστή τους, αν είναι αναγκαίο να μένουν στο σπίτι από καιρού εις καιρόν.

Πέρα από την ύπαρξη κατάλληλων εγκαταστάσεων για τους εκπαιδευόμενους, διατίθεται κατάλληλος εξοπλισμός και στα μέλη του προσωπικού - εργονομικά καθίσματα, γραφεία, κατάλληλος Η/Υ, ράφια, κλπ. Ο διευθυντής, ο σύμβουλος απασχόλησης και ίσως επίσης, ο εκπαιδευτικός σύμβουλος μοιράζονται το ίδιο γραφείο, αν αυτό είναι δυνατόν, ούτως ώστε η επικοινωνία μεταξύ τους να είναι άμεση και αβίαστη. Κατ' αυτό τον τρόπο γίνεται η μεγαλύτερη δυνατή διακίνηση πληροφοριών μεταξύ τους και εξασφαλίζεται η ροή των τελευταίων πληροφοριών που φορούν εκπαιδευόμενους, επιχειρήσεις, κλπ.

Εξοπλισμός Η/Υ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα NetJob είναι απαραίτητος ένας Η/Υ ανά εκπαιδευόμενο και ανά μέλος προσωπικού, καθώς και μερικοί εφεδρικοί Η/Υ, αν κάτι τέτοιο είναι εφικτό. Οι Η/Υ θα πρέπει να είναι σχετικά καινούργιοι και σε καλή κατάσταση ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της σύγχρονης Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Αυτή

την εποχή, για παράδειγμα, (Χειμώνας 2002) ένας συνήθης Η/Υ στη NetJob έχει σκληρό δίσκο 40 GB και μνήμη 512 MB. Η NetJob έχει επίσης άδειες χρήσεις λογισμικού (π.χ. Microsoft Office, Front Page, PhotoShop, Visual Interdev, κλπ.) το οποίο είναι συμβατό με το συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης.

Η NetJob έχει επίσης στην κατοχή της ένα Τοπικό Δίκτυο (LAN), servers, λειτουργικό κόμβο σύνδεσης στο Internet (2 Mbit), για χρήση και του προσωπικού και των εκπαιδευομένων. Αυτό επιτρέπει την άμεση ηλεκτρονική ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ των εκπαιδευομένων στις επιχειρήσεις καθώς και την τηλεργασία-επικοινωνία από το σπίτι μεταξύ εκπαιδευομένων και του προσωπικού της NetJob. Η NetJob διαθέτει επίσης καλούς εκτυπωτές - έναν εκτυπωτή λέιζερ για συνήθη χρήση και έναν ink-jet για έγχρωμες εκτυπώσεις. Και τέλος υπάρχει ένας σαρωτής (σκάνερ) υψηλής ανάλυσης και μία ψηφιακή φωτογραφική μηχανή για επεξεργασία γραφικών.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ - Ο ΚΟΣΜΟΣ ΤΗΣ NETJOB

Αν και το φυσικό περιβάλλον είναι σημαντικό και αποτελεί βάση για τη δημιουργία ενός καλο-οργανωμένου εκπαιδευτικού προγράμματος, είναι σαφές ότι στον τομέα των κοινωνικών και ψυχολογικών συνθηκών, η NetJob δημιουργεί ένα πρότυπο κλίμα για τους εκπαιδευόμενους. Όπως ήδη αναφέρθηκε στο πρώτο μέρος αυτής της ενότητας, η NetJob θεωρεί εξαιρετικά σημαντική τη δημιουργία θετικής κοινωνικής ατμόσφαιρας. Βέβαια κάτι τέτοιο δεν μπορεί εύκολα να προσδιοριστεί. Υπάρχουν, ωστόσο, παράγοντες που σαφώς ευνοούν τη δημιουργία της καθώς και πολλοί και διάφοροι τρόποι που συμβάλλουν στην επίτευξή της.

Ένα βασικό συστατικό του κόσμου της NetJob είναι ότι το προσωπικό κάνει οτιδήποτε είναι δυνατό, ώστε οι εκπαιδευόμενοι και οι συνεργάτες σε επίπεδο επιχειρήσεων να νοιώθουν ευπρόσδεκτοι και να αποκομίζουν μια ευχάριστη αίσθηση. Για παράδειγμα, αυτό γίνεται πάντα με το να προσφέρουμε γλυκίσματα, ή κάτι για φαγητό, ή αναψυκτικά - ό,τι κάνουμε, δηλαδή, σε εξαιρετικές περιστάσεις, όπως συνεντεύξεις, Ημέρες ΑΔ (Ανθρώπινου Δυναμικού), την πρώτη μέρα έπειτα από μια περίοδο επαγγελματικής κατάρτισης κ.α. Όσον αφορά το εκπαιδευτικό πρόγραμμα NetJob, η πρώτη μέρα περιλαμβάνει κοινό πρωινό και μεσημεριανό γεύμα του προσωπικού με τους εκπαιδευόμενους με χρέωση της NetJob. Κατ' αυτό τον τρόπο, οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να γνωριστούν μεταξύ τους και με την NetJob σε ένα ευχάριστο και ήρεμο περιβάλλον.

Ακόμη, μια ή δυο εβδομάδες μετά την έναρξη του προγράμματος εκπαίδευσης, δίνεται μια δεξίωση για κάθε νέα ομάδα εκπαιδευομένων. Προσκαλεσμένοι είναι οι εκπαιδευόμενοι, οι οικογένειές τους, τα μέλη του προσωπικού, επαγγελματικοί συνεργάτες, πρώην εκπαιδευόμενοι, πολιτικοί, ο τύπος, κλπ. Η δεξίωση αφ' ενός προσφέρει την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να έρθουν σε επαφή με επιχειρήσεις που θα μπορούσαν να τους απορροφήσουν, και αφ' ετέρου παρέχει τη δυνατότητα στη NetJob να προωθήσει το εκπαιδευτικό της πρόγραμμα στον δημόσιο τομέα εν γένει. Μετά τη δεξίωση οι εκπαιδευόμενοι και το προσωπικό προσκαλούνται σε γεύμα, και πάλι με χρέωση της NetJob. Εδώ οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να συσφίξουν ακόμα περισσότερο τις σχέσεις μεταξύ τους καθώς και με το προσωπικό.

Το γεύμα συνήθως εξελίσσεται σε γιορτή και η βραδιά γίνεται εξαιρετικά διασκεδαστική για όλους. Το γεύμα / γιορτή δίδεται συνήθως στο χώρο της NetJob επειδή είναι δύσκολο να βρεθεί εστιατόριο με πρόσβαση από αναπηρικά καροτσάκια, και επειδή η γιορτή ξεθυμαίνει αν δεν υπάρχει η δυνατότητα επίσκεψης σε μπαρ αργότερα. Η εμπειρία έχει αποδείξει ότι στους εκπαιδευόμενους αρέσει ιδιαίτερα αυτή η οργάνωση καθώς φαίνεται να λειτουργεί ως το εναρκτηριο λάκτισμα του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Γενικά ο κόσμος της NetJob έχει έναν ανοιχτό, κοινωνικό χαρακτήρα. Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι η οργάνωση είναι αρκετά καινούργια και διατηρεί ακόμη ένα πνεύμα φρεσκάδας και πρωτοτυπίας. Γενικά, τα μέλη του προσωπικού δείχνουν εξαιρετικό ενδιαφέρον όσον αφορά την κοινωνική συνύπαρξη μεταξύ τους αλλά και με τους εκπαιδευόμενους. Για παράδειγμα, το προσωπικό έχει καθιερώσει μια εβδομαδιαία κοινωνική εκδήλωση: ένα ποτό μετά το τέλος των μαθημάτων κάθε Παρασκευή.

Είναι επίσης σημαντικό να οργανώνονται εσωτερικά σεμινάρια για το προσωπικό, με σκοπό τη διερεύνηση νέων ιδεών που θα επιτρέψουν την προώθηση και την ανάπτυξη της NetJob, και συγχρόνως τη προώθηση πνεύματος συνεργασίας. Κατά τον ίδιο τρόπο, η NetJob επιδιώκει να τονώσει το πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των ομάδων, π.χ. καθιερώνοντας ημερίδες που ενισχύουν το ομαδικό πνεύμα και συμπεριλαμβάνοντας στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ομαδικές εργασίες.

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ

Εξίσου σημαντική με την δημιουργία θετικού κοινωνικού περιβάλλοντος στο πρόγραμμα NetJob, θεωρείται και η ψυχολογική προθυμία και δεκτικότητα των συμμετεχόντων. Άτομα με ειδικές ανάγκες, που ίσως ποτέ στο παρελθόν δεν είχαν εργασθεί, δεν έχουν πάντα ορθές απόψεις για το πώς είναι να είσαι εργαζόμενος. Μέρος της ευθύνης του προσωπικού είναι να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν ακριβή αίσθηση του τι αυτό συνεπάγεται, είτε τονώνοντας την αυτοπεποίθησή τους, είτε ενδυναμώνοντας τους.

Η ενδυνάμωση, για παράδειγμα, γίνεται μέσω του καθορισμού και τήρησης προθεσμιών, και της άρνησης προσωπικού να αποδεχτεί την προχειρότητα από πλευράς των εκπαιδευόμενων. Όπως αναφέρθηκε στην παράγραφο «Φιλοσοφία και Αξίες», στο σημείο που αφορά την ενδυνάμωση, είναι επίσης σημαντικό να μη χρησιμοποιείται η αναπηρία ως δικαιολογία.

Ένας άλλος τρόπος διαμόρφωσης των ψυχολογικών συνθηκών είναι η καλή γνώση του εκάστοτε εκπαιδευόμενου και της «πνευματικής θερμοκρασίας» του. Τα πάει καλά; Μήπως υπάρχουν απογοητεύσεις ή προβλήματα στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, στην επιχείρηση όπου γίνεται η πρακτική ή στο σπίτι, τα οποία μειώνουν τη μαθησιακή του ικανότητα; Ανατροπές και προβλήματα θα παρουσιαστούν ακόμη και σε ένα πρόγραμμα που λειτουργεί άριστα και στο οποίο συμμετέχουν καλοί εκπαιδευόμενοι.

Για πολλούς από τους εκπαιδευόμενους είναι κάτι απολύτως καινούριο να έρχονται σε επαφή με την αγορά εργασίας. Αρκετοί έχουν μείνει άνεργοι για τόσο μεγάλο διάστημα που δεν πιστεύουν πλέον ότι τα πράγματα θα αρχίσουν να κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση. Αγωνιούν για το αν είναι αρκετά καλοί, ή για το αν θα μπορέσουν να βρουν δουλειά μετά το τέλος της εκπαίδευσής τους. Σ' αυτό το σημείο, είναι ευθύνη του προσωπικού να τους καθησυχάσει, να τους μιλήσει για τις πραγματικές καταστάσεις και τις δεξιότητές τους, και να τους κάνει να αισθανθούν περισσότερη ασφάλεια.

Αν υπάρχουν τριβές στην ομάδα, - αν, π.χ. δυο εκπαιδευόμενοι δεν τα πάνε καλά μεταξύ τους - αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να αντιμετωπισθεί. Σύμφωνα με την εμπειρία της NetJob, ένας από τους καλύτερους τρόπους αντιμετώπισης απογοητεύσεων, επίλυσης διαφορών, και παρόμοιων προβλημάτων είναι η άμεση παρέμβαση. Παραδείγματος χάριν, μια καλή ιδέα είναι να προετοιμαστούν οι εκπαιδευόμενοι από την αρχή του προγράμματος για τις απογοητεύσεις και τα προβλήματα που ενδεχομένως θα παρουσιαστούν, έτσι ώστε όλοι να είναι έτοιμοι όταν αυτά προκύψουν. Κάτι τέτοιο περιορίζει το μέγεθος του προβλήματος.

Εκστρατεία Προώθησης (Marketing Campaign)

Για να επιτύχει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα NetJob, είναι σημαντικό να βρεθούν τα κατάλληλα «υλικά» με τα οποία θα εργασθούμε. Αυτό προϋποθέτει την εύρεση, αφ' ενός, ταλαντούχων, φιλόδοξων εκπαιδευομένων, και αφ' ετέρου καλά οργανωμένων επιχειρήσεων. Στις παραγράφους «Πρόσληψη» και « Συμμετοχή της Επιχείρησης», παρουσιάζονται λεπτομέρειες για το πώς η NetJob χειρίζεται το θέμα της επαφής με υποψήφιους εκπαιδευόμενους και με ανάδοχες επιχειρήσεις καθώς και τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει προκειμένου να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα.

Αλλά για να γίνει η κατάλληλη προσέγγιση και να προκληθεί το ενδιαφέρον και των δύο μερών, απαιτούνται ορισμένα πρακτικά εργαλεία. Με άλλα λόγια, κατά την εκστρατεία προώθησης του εκπαιδευτικού προγράμματος, η NetJob πρέπει να κυκλοφορήσει κάποιο πληροφοριακό υλικό.

Στοχεύοντας σε υποψήφιους και Οργανισμούς

Το πιο σημαντικό στοιχείο όσον αφορά την εκστρατεία προώθησης του προγράμματος είναι η ορατότητα. Είναι αναγκαίο το πρόγραμμα να γίνει γνωστό, και ιδίως στους κύκλους ατόμων με ειδικές ανάγκες. Υπάρχουν πολλές μέθοδοι για να επιτευχθεί αυτό. Αρκετά νωρίς, η NetJob έρχεται σε επαφή με μη κυβερνητικές οργανώσεις (NGOs) ατόμων με ειδικές ανάγκες και τους γνωστοποιεί την ύπαρξη του εκπαιδευτικού προγράμματος. Συνήθως οι οργανώσεις αυτές διατηρούν καλή επαφή με τα μέλη τους.

Η NetJob επικοινωνεί με επιλεγμένα κέντρα απασχόλησης εργατικού δυναμικού και με την τοπική αυτοδιοίκηση σε όλη τη χώρα. Έρχεται σε επαφή με κεντρικά συμβουλευτικά στελέχη που ειδικεύονται σε θέματα αναπηρίας, καθώς τα στελέχη αυτά βρίσκονται σε στενή επαφή με τις ομάδες- στόχους υποψηφίων. Σκοπός αυτής της προσπάθειας είναι φυσικά, η γνωστοποίηση της ύπαρξης του προγράμματος.

Η NetJob εκτυπώνει ένα φυλλάδιο που απευθύνεται σε υποψήφιους εκπαιδευόμενους (Παράρτημα 2), και αποστέλλεται σε όλους τους προαναφερόμενους οργανισμούς, σε δημόσιες υπηρεσίες, βιβλιοθήκες, κλπ. Στόχος είναι να διχοτευθεί το φυλλάδιο προς άτομα με ή χωρίς ειδικές ανάγκες, τα οποία θα είχαν λόγο να εγγραφούν στο πρόγραμμα. Επί πλέον ο δικτυακός κόμβος της NetJob περιλαμβάνει ιστοσελίδες με αναλυτικές λεπτομέρειες σχετικές με τη πρόσληψη, το πρόγραμμα και τη φιλοσοφία του. Με αυτόν τον τρόπο, υποψήφιοι σπουδαστές, που έχουν ακούσει ή διαβάσει για τη NetJob μπορούν εύκολα να διαπιστώσουν αν το πρόγραμμα σχετίζεται με τις ανάγκες τους.

Η διαφήμιση σε εφημερίδες και περιοδικά είναι μια άλλη μέθοδος για να καταστεί το πρόγραμμα ορατό από εν δυνάμει σπουδαστές. Πραγματοποιούνται δυο κυρίες εκστρατείες δημοσιοποίησης - μια αρκετά νωρίς, και μια σε μικρό χρονικό διάστημα πριν τη διεξαγωγή των ενημερωτικών συναντήσεων. Η διαφήμιση γίνεται σε εφημερίδες ευρείας κυκλοφορίας (το πρόγραμμα είναι κρατικής επιχορήγησης κι ανοιχτό σε εκπαιδευόμενους απ' όλη τη χώρα) καθώς και στον τοπικό τύπο. Χρόνου επιτρέποντος, η διαφήμιση θα μπορούσε να γίνει και μέσω περιοδικών που εκδίδονται από οργανώσεις ατόμων με ειδικές ανάγκες, αλλά αυτού του είδους οι εκδόσεις έχουν χρονικά όρια για υποβολή δημοσιεύσεων πολλούς μήνες πριν κυκλοφορήσουν, κάτι όχι ιδιαίτερα χρήσιμο.

Κατά τη διάρκεια της διαφημιστικής εκστρατείας είναι σημαντικό να ενθαρρύνεται ο κοινός να επικοινωνήσει για περισσότερες πληροφορίες. Είναι πολύ σημαντικό να αφιερώνεται χρόνος στην

πληροφόρηση των ατόμων που έχουν επικοινωνήσει μαζί μας. Η εγγραφή στο πρόγραμμα των κατάλληλων ατόμων είναι εξαιρετικά σημαντική και επομένως είναι αναγκαίο να προσκαλέσουμε όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα – ιδίως τα κατάλληλα - να υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής.

Στοχεύοντας σε υποψήφιες επιχειρήσεις και το Κοινό

Η προσέγγιση των υποψήφιων επιχειρήσεων δεν πραγματοποιείται μέσω κάποιας δημοσίευσης σε εφημερίδες κ.α. Αντ' αυτού οι επιχειρήσεις προσεγγίζονται απευθείας, κάτι που περιγράφεται στη παράγραφο «Συμμετοχή Επιχειρήσεων». Σε αυτή τη διαδικασία η NetJob πρέπει να είναι δραστήρια και να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Ωστόσο, η NetJob και τα προγράμματα της πρέπει να προωθηθούν δια μέσου των μέσων μαζικής ενημέρωσης και γνωστοποιηθούν στο ευρύ κοινό. Αυτό είναι ωφέλιμο γιατί η επαφή με τις επιχειρήσεις διευκολύνεται αν έχουν ήδη ακούσει για τη NetJob, με τον ένα ή τον άλλον τρόπο. Για το λόγο αυτό, όλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και οι υπόλοιπες πρωτοβουλίες συνοδεύονται από δελτία τύπου που καθιστούν την NetJob ορατή στο κοινό.

Στις ανακοινώσεις αυτές το πρόγραμμα παρουσιάζεται όσο το δυνατόν πιο ενδιαφέρον ούτως ώστε ο τύπος να θελήσει να το δημοσιεύσει. Για παράδειγμα, αυτό γίνεται εντοπίζοντας και ελκύνοντας την προσοχή σε ένα ειδικό θέμα που να έχει αξία ως είδηση. Το δελτίο τύπου υπογράφεται πάντα από τον επικεφαλής (leader) της NetJob, που είναι επίσης σύμβουλος επικοινωνίας για τα Σχόλια από τα μέσα ενημέρωσης.

Όπως αναφέρθηκε, η δημοσιότητα από μόνη της δεν είναι αρκετή για την δημιουργία επαφής με επιχειρήσεις. Σ' αυτό το σημείο, απαιτείται η υιοθέτηση μιας άμεσης προσέγγισης και η συγκέντρωση κάποιου προωθητικού υλικού. Το υλικό αποστέλλεται στην επιχείρηση, εφόσον αυτή εκδηλώσει ενδιαφέρον για το πρόγραμμα και επιθυμεί να μάθει περισσότερα γι' αυτό. Σε ένα τέτοιο «πακέτο επαγγελματικής κατάρτισης» η επιχείρηση λαμβάνει μια γενική περιγραφή της NetJob, το περιεχόμενο του προγράμματος, τι μπορούν να προσφέρουν στην επιχείρηση το προσωπικό της NetJob και οι εκπαιδευόμενοι, και τι προσδοκά σε αντάλλαγμα η NetJob από την επιχείρηση (παράρτημα 1). Επιπλέον το υλικό περιγράφει τον τρόπο που η επιχείρηση αναλαμβάνει έναν εκπαιδευόμενο (παράρτημα 3), ένα χρονοδιάγραμμα, το πλάνο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και, αν είναι εφικτό, έναν κατάλογο με τα προφίλ των εκπαιδευόμενων ή επιλεγμένα βιογραφικά αυτών.

Τόσο στο έντυπο υλικό, όσο και στις προφορικές επικοινωνίες η έμφαση δίδεται στα πλεονεκτήματα που αποκτά η επιχείρηση αν συμμετάσχει στο πρόγραμμα. Έχει όντως να «κερδίσει» κάτι στην περίπτωση που ενταχθεί στο εκπαιδευτικό πλάνο. Σε βασικές γραμμές, αποτελεί εμπειρία της NetJob, πως δεν είναι δυνατόν να πουλήσει κάποιος το πρόγραμμα αν η επιχείρηση δε χρειάζεται να επανδρωθεί με νέο προσωπικό ή αν δεν έχει την ανάγκη να προωθήσει τον εαυτό της μέσω της πολιτικής προσωπικού που ασκεί. Αν όμως η επιχείρηση, με κάποιο τρόπο, έχει ένα κάποιο ενδιαφέρον, αυτό πρέπει να αναγνωριστεί κι εν συνεχεία η επιχείρηση να πεισθεί ότι η συμμετοχή της στο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob είναι προς όφελος της.

Συμμετοχή της Επιχείρησης

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ουσιαστικό μέρος του σχεδιασμού για την υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος NetJob αποτελεί η εύρεση εκείνων των επιχειρήσεων που είναι πρόθυμες να συμμετάσχουν και να παράσχουν ένα εκπαιδευτικό χώρο για τους εκπαιδευόμενους. Πρόκειται για ένα έργο, το χρονικό μέγεθος του οποίου, ίσως είναι πολύ δύσκολο να προσδιοριστεί κατά τον σχεδιασμό. Ορισμένες φορές μπορεί κάποιος να σταθεί αρκετά τυχερός ώστε να συνάψει μια συμφωνία με μία ή δύο μεγάλες εταιρίες, πρόθυμες να παράσχουν όλους τους εκπαιδευτικούς χώρους και τις δυνατότητες εργασιακής απασχόλησης. Άλλες φορές, το προσωπικό της NetJob πρέπει να επενδύσει πολύ χρόνο προκειμένου να εντοπίσει και να έλθει σε επαφή με μικρότερες εταιρίες που αποδεικνύεται τελικά ότι ενδιαφέρονται να αναλάβουν μόνο έναν εκπαιδευόμενο, ή κανέναν.

Το σχέδιο επαγγελματικής κατάρτισης NetJob εξαρτάται κατά πολύ από το επίπεδο της αγοράς και είναι ιδιαίτερα ευαίσθητο στις ανοδικές και πτωτικές τάσεις που παρουσιάζει η επιχειρηματική δραστηριότητα. Αν η ζήτηση αγοράς είναι χαμηλή, η NetJob είναι η πρώτη που το γνωρίζει, αφού οι εταιρίες δεν σκέφτονται να επανδρωθούν με μελλοντικούς υπαλλήλους όταν οι ίδιες δεν είναι καθόλου σίγουρες για το μέλλον. Αν όμως η αγορά βρίσκεται σε ανοδική ή στάσιμη φάση τότε παρατηρείται μεγάλη ζήτηση για τα προγράμματα της NetJob τόσο από υποψήφιους εκπαιδευόμενους όσο και από επιχειρήσεις.

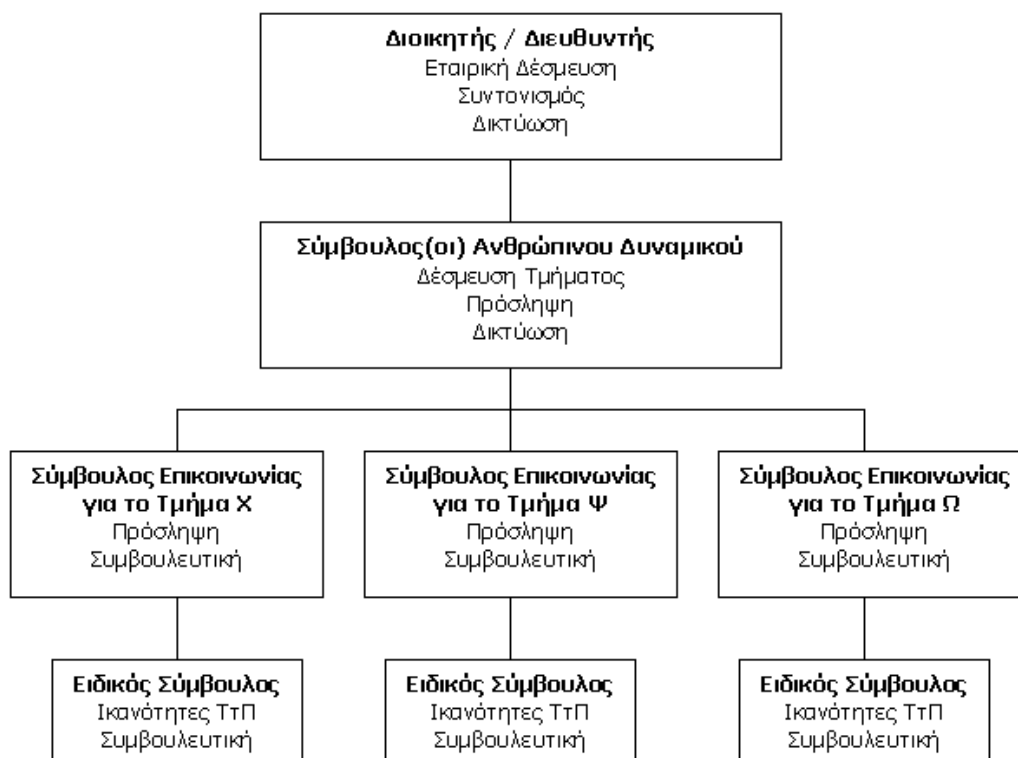
Ακολουθεί μία περιγραφή των διαδικασιών και μεθόδων που χρησιμοποιεί η NetJob όσον αφορά την αναζήτηση επιχειρήσεων.

Το πρώτο βήμα που πρέπει να κάνετε προκειμένου να βρείτε εκπαιδευτικούς χώρους είναι όπως προαναφέρθηκε, να έλθετε σε επαφή με μερικές μεγάλες εταιρίες που θα μπορούσαν ενδεχομένως να ενδιαφέρονται για το πρόγραμμα. Οι επαφές αυτές ξεκινούν αμέσως μόλις οριστεί η ημερομηνία έναρξης των μαθημάτων. Οι μεγάλες εταιρίες είναι συχνά «αργών αποφάσεων». Διαθέτουν πολλά τμήματα, τμήματα ΑΔ, εργαζόμενους, και η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι συχνά μακροχρόνια και δύσκαμπτη.

Το πλεονέκτημα της συνεργασίας με τέτοιες εταιρίες εμφανίζεται όταν αυτές δεσμεύονται έναντι του προγράμματος. Τότε το μεγάλο τους μέγεθος μετατρέπεται σε ευέλικτο μέσο, λόγω του ότι οι εκπαιδευόμενοι που απασχολούνται σε λάθος θέση μπορεί εύκολα να απασχοληθούν σε κάποιον άλλο εκπαιδευτικό χώρο ή θέση εργασίας άλλου τμήματος. Μερικές φορές η NetJob έχει υπάρξει αρκετά τυχερή ώστε να βρει μία επιχείρηση που να συμφωνεί να αναλάβει όλους τους εκπαιδευόμενους από ένα πρόγραμμα, μια απόφαση που παίρνεται σε μεγάλο βαθμό για λόγους πολιτικής. Εν συνεχεία εντοπίζονται ποια τμήματα είναι σχετικά με το πρόγραμμα και διαθέτουν την ανάλογη χωρητικότητα. Η ευτυχής αυτή συγκυρία μειώνει το φορτίο της NetJob για περαιτέρω επικοινωνίες με άλλες επιχειρήσεις, ωστόσο η αδιάκοπη εργασία με την συγκεκριμένη εταιρία μετά την έναρξη του προγράμματος παραμένει η ίδια. Το άτομο που εκπαιδεύεται θα εξακολουθεί να έχει διαφορετικούς σύμβουλους επικοινωνίας, με τους οποίους πρόκειται να είναι σε επαφή και να τους ενημερώνει, και θα εξακολουθήσουν να παρουσιάζονται προβλήματα με εκπαιδευόμενους που έχουν τοποθετηθεί σε λάθος θέσεις.

Το διάγραμμα στην επόμενη σελίδα δίνει μια αδρή σκιαγράφιση των επιπέδων επαφής που πρέπει να δημιουργήσει η NetJob με μια μεγάλη επιχείρηση.

Ο διευθυντής (ή η ομάδα διευθυντών) αποφασίζει ότι η επιχείρηση θα συμμετάσχει στο πρόγραμμα. Ένας ή περισσότεροι σύμβουλοι ΑΔ διεξάγουν μια έρευνα ώστε να εντοπίσουν ποια τμήματα θα συμμετάσχουν. Ανά τμήμα επιλέγεται ένας σύμβουλος επικοινωνίας – που είθισται να είναι ο αρμόδιος για θέματα εργασιακών καθηκόντων και / ή στελέχωσης του τμήματος. Ο σύμβουλος επικοινωνίας αποφασίζει ποιους εκπαιδευόμενους θα αναλάβει το τμήμα του. Στο τμήμα επιλέγεται επίσης ένας Ειδικός Σύμβουλος, ο οποίος είναι το κύριο άτομο στο οποίο μπορεί να αποταθεί ο εκπαιδευόμενος για απορίες τεχνικών θεμάτων. Αν, για παράδειγμα, ο εκπαιδευόμενος πρόκειται να εξελιχθεί σε προγραμματιστή ASP, τότε η προφανής επιλογή για το ρόλο του Ειδικού Συμβούλου είναι ένας επαγγελματίας προγραμματιστής.



Αν δεν υπάρξει κάποια ειδική συμφωνία με μία ή δύο μεγάλες εταιρίες όσον αφορά την κάλυψη όλων των εκπαιδευομένων, και έχει διαφανεί ότι στις συγκεκριμένες εταιρίες θα υπάρξουν ελάχιστοι ή καθόλου εκπαιδευτικοί χώροι, τότε το προσωπικό της NetJob αρχίζει να απευθύνεται σε άλλες εταιρίες το συντομότερο δυνατό.

Μέθοδοι επικοινωνίας με επιχειρήσεις

Αρχικά το προσωπικό της NetJob δημιουργεί ένα κατάλογο με τις επιχειρήσεις στις οποίες πρόκειται να απευθυνθεί. Οι εταιρίες-στόχοι περιλαμβάνουν τις συνηθισμένες εταιρίες Τεχνολογίας της Πληροφορίας καθώς κι όσες υπάγονται σε άλλους επιχειρηματικούς κλάδους αλλά διαθέτουν ανάλογο τμήμα. Ιδέες για τον εντοπισμό τέτοιων επιχειρήσεων μπορείτε να αντλήσετε από ποικίλες πηγές. Κατ' αρχήν το προσωπικό χρησιμοποιεί τη βάση δεδομένων της NetJob προκειμένου να αναζητήσει επιχειρήσεις που είχαν αναλάβει εκπαιδευόμενους παλαιότερα, κι

άλλες με τις οποίες είχε έλθει σε επικοινωνία και είχαν εκδηλώσει ενδιαφέρον για το πρόγραμμα παρότι δεν είχαν δυνατότητα υλοποίησης του τη δεδομένη χρονική στιγμή. Κατά δεύτερον το προσωπικό, οι υπεύθυνοι ανάπτυξης, οι συνεταιίροι της επιχείρησης κ.α. πραγματοποιούν μια σύσκεψη με σκοπό να κατατεθούν ιδέες για την ανεύρεση άλλων υποψήφιων επιχειρήσεων στην περιοχή.

Εφημερίδες, ιστοσελίδες στο διαδύκτιο κι άλλες πηγές αξιοποιούνται για την άντληση πληροφοριών για εταιρίες που παρουσιάζουν ικανοποιητική λειτουργία. Ιδιαίτερα, η ύπαρξη πολλών τμημάτων καθώς και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποτελούν καλές ενδείξεις. Αν δηλαδή η επιχείρηση έχει δημοσιεύσει αγγελία ζητώντας νέο προσωπικό, προφανώς η πορεία της είναι ανοδική. Το μόνο μειονέκτημα σε αυτή την περίπτωση είναι πως οι εταιρίες δεν ενδιαφέρονται πάντα για εκπαιδευόμενους, ιδίως όταν έχουν προσλάβει ή πρόκειται να προσλάβουν νέο προσωπικό και είναι ήδη αρκετά απασχολημένες να το εκπαιδεύσουν και να το εντάξουν στην επιχείρηση.

Όταν ο κατάλογος με τις υποψήφιες επιχειρήσεις έχει ολοκληρωθεί, οι επωνυμίες τους διανέμονται μεταξύ των μελών του προσωπικού της NetJob, τα οποία αρχίζουν τις επαφές. Ως πρώτο βήμα θεωρείται η τηλεφωνική επικοινωνία προκειμένου να εντοπιστεί ο αρμόδιος στον οποίο πρέπει να απευθυνθείτε. Αναλόγως της κατάστασης, του μεγέθους και της δομής της επιχείρησης, θα απαιτηθούν διαφορετικά προφίλ. Κάποιες φορές ίσως ο αρμόδιος να είναι άμεσα διαθέσιμος· άλλες, αν είναι πολυάσχολος, ίσως χρειαστεί πολύς χρόνος για να καταφέρετε να του μιλήσετε.

Όσον αφορά τις μικρές εταιρίες, συχνά η πρώτη επαφή γίνεται με τον υπεύθυνο για ζητήματα προσωπικού. Στις μεγαλύτερες εταιρίες η έρευνα ίσως αρχίσει από το τμήμα προσωπικού (Ανθρώπινο Δυναμικό) στοχεύοντας στη εύρεση διαφόρων προφίλ εκπαιδευτικών χώρων. Το να εντοπίσετε το κατάλληλο άτομο στο οποίο πρέπει να αποταθείτε είναι πρωταρχικής σημασίας. Αν έχετε επικοινωνήσει με το σωστό τμήμα (για παράδειγμα το τμήμα Τεχνολογίας της Πληροφορίας ή το τμήμα Μάρκετινγκ, τότε είναι καλύτερο να μιλήσετε απευθείας με τον αρμόδιο για θέματα προσωπικού του συγκεκριμένου τμήματος. Αν αυτό το συγκρίνουμε με το σχεδιάγραμμα που προηγήθηκε, ίσως ενδείκνυται να παρακάμψετε τον μάνατζερ και τα τμήματα ΑΔ και να αποταθείτε απευθείας στον υποψήφιο σύμβουλο επικοινωνίας.

Όταν έχει επιτευχθεί η επαφή με το κατάλληλο άτομο, πρέπει να του προκληθεί το ενδιαφέρον για το πρόγραμμα. Ο τρόπος που επιτυγχάνεται αυτό εξαρτάται κατά πολύ από την κατάσταση, την επιχείρηση /τμήμα καθώς και από την προσωπικότητα του μέλους του προσωπικού της NetJob. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, η συζήτηση ξεκινά με μια σύντομη παρουσίαση της NetJob (ή με την υπενθύμιση της πρότερης επικοινωνίας ή συνεργασίας), την παρουσίαση του προγράμματος NetJob και τον λόγο που τηλεφωνείτε: την αναζήτηση χώρων επαγγελματικής κατάρτισης. Αν η επαφή με την επιχείρηση γίνεται έχοντας κάποιον συγκεκριμένο εκπαιδευόμενο υπόψη, τότε ενδείκνυται να κάνετε μια σύντομη παρουσίαση του συγκεκριμένου ατόμου και των δεξιοτήτων του.

Σε αυτό το σημείο κάποιες φορές η επιχείρηση οπισθοχωρεί εφόσον για κάποιο λόγο δεν ενδιαφέρεται καθόλου -μια ανακοίνωση που φυσικά πρέπει να γίνει σεβαστή. Αν όμως η επιχείρηση δεν είναι εντελώς αρνητική, είναι προτιμότερο να συνεχίσετε δίνοντας περισσότερες πληροφορίες για το πρόγραμμα NetJob, τα προφίλ των εκπαιδευόμενων, τις δυναμικές επαγγελματικές δραστηριότητες, τα οφέλη της εναλλακτικής πρόσληψης κ.λ.π.

Παρατίθενται κάποιοι συλλογισμοί που έχει χρησιμοποιήσει η NetJob σε μία απόπειρα να ωθήσει εταιρίες να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα. Εισάγοντας το πρόγραμμα της NetJob, η επιχείρηση

αποκομίζει:

- Ένα μελλοντικό συνάδελφο με δεξιότητες ειδικά προσαρμοσμένες στην επιχείρηση (η επιχείρηση έχει άμεση επιρροή επί των θεματικών που καταρτίζεται ο εκπαιδευόμενος στη διάρκεια των εκπαιδευτικών περιόδων- και φυσικά στην εργασία που εκτελεί στην διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης)
- Έναν έντιμο και δεκτικό συνάδελφο (το πρόγραμμα NetJob ενθαρρύνει της ευελιξία και την ευρύτητα αντίληψης για αλλαγές, ποιότητες που ούτως ή άλλως πρέπει να διαθέτει το άτομο προκειμένου να ενταχθεί στο πρόγραμμα)
- Ένα οικονομικό τρόπο να εκπαιδεύσει έναν μελλοντικό συνάδελφο
- Μια ευκαιρία να αξιολογήσει ένα μελλοντικό συνάδελφο στη διάρκεια μιας μακράς «δοκιμαστικής» περιόδου (για να δει αν το άτομο ταιριάζει στην επιχείρηση και ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της)
- Αξία Δημόσιων Σχέσεων (PR-value) (η επιχείρηση έχει την ευκαιρία να δημιουργήσει μια εικόνα επιδεικνύοντας «συλλογική κοινωνική ευθύνη», όντας πρόθυμη να βοηθήσει στην αλλαγή της κοινωνίας)
- Μια πιο ισχυρή πολιτική προσωπικού και ενίσχυση αυτής (για το άτομο μπορεί να είναι μια ικανοποίηση να διαφέρει από τους άλλους και να γνωρίζει πως η επιχείρηση είναι πρόθυμη να επιδείξει ευελιξία και υπομονή προς τα μέλη του προσωπικού της).

Σχετικά με τη «γλώσσα των πωλήσεων» παρέχεται στην επιχείρηση κάποιο υλικό όσον αφορά το πρόγραμμα (βλέπε παραρτήματα 1, 2 και 3). Αν η επιχείρηση το αποδεχτεί, ακολουθεί μια συνεχής τηλεφωνική επικοινωνία. Αρκετές φορές το έντυπο υλικό λειτουργεί ως βάση για περαιτέρω συζήτηση και δίνει την ευκαιρία στην επιχείρηση να επανεξετάσει τη θέση της.

Στη διάρκεια αυτής της διαδικασίας είναι πολύ σημαντικό να αντλήσετε όλες τις δυνατές πληροφορίες για την συγκεκριμένη επιχείρηση, τα ενδιαφέροντα της, τους σύμβουλους επικοινωνίας, να κρατήσετε σημειώσεις από την συζήτηση (ημερολόγιο) κ.λ.π. Όλα αυτά πρέπει να καταγραφούν και αρχειοθετηθούν με οργανωμένο τρόπο. Για παράδειγμα μπορείτε να τα αρχειοθετήσετε σε ένα ηλεκτρονικό αρχείο, λογιστικό φύλλο, ή κάτι ανάλογο. Κατ'αυτόν τον τρόπο είναι ευκολότερο να διατηρείτε μια γενική άποψη της έρευνας. Δεν είναι ασυνήθιστο, για ένα και μόνο πρόγραμμα NetJob, να είστε σε επικοινωνία με περισσότερες από εκατό εταιρίες ταυτόχρονα, λόγος για τον οποίο ένα ημερολόγιο και η δυνατότητα άμεσης ενημέρωσης κρίνονται απολύτως απαραίτητα.

Δεν είναι δυνατό να θυμάστε λεπτομέρειες από τόσες πολλές επικοινωνίες, να θυμάστε ονόματα, ώρες, αντιδράσεις και λόγους απόρριψης του προγράμματος κ.λ.π. Επίσης όταν πολλά άτομα μοιράζονται τις ίδιες πληροφορίες είναι ιδιαίτερα σημαντικό, αυτές να είναι αρχειοθετημένες προσεκτικά ούτως ώστε κάποιος να μπορεί να αναλάβει μια υπόθεση από ένα άλλο μέλος του προσωπικού χωρίς δυσκολία. Οι πληροφορίες είναι εξίσου σημαντικό να αποθηκεύονται για την επόμενη φορά που θα εκπονηθεί κάποιο νέο πρόγραμμα και θα απαιτεί επαφές με επιχειρήσεις.

«ΠΑΝΤΡΕΜΑ» ΜΕΤΑΞΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Αν αποδειχθεί ότι η επιχείρηση ενδιαφέρεται να παραχωρήσει ένα εκπαιδευτικό χώρο, τότε

απαιτούνται διαφορετικά πράγματα ανάλογα με τον σχεδιασμό ευθυγράμμισης εκπαιδευόμενου και επιχείρησης. Η NetJob έχει εφαρμόσει δύο διαδικασίες για την ευθυγράμμιση των δύο πλευρών:

Στην πρώτη περίπτωση όλοι οι εκπαιδευτικοί χώροι βρέθηκαν ενώ οι εκπαιδευόμενοι λάμβαναν εκπαίδευση στη NetJob. Έπειτα οι υποψήφιας εταιρίες συνέταξαν μία «αγγελία» όπου περιέγραφαν την επαγγελματική δραστηριότητα που ήθελαν να καλύψουν και το άτομο που απαιτούταν για αυτήν, σαν να επρόκειτο για μία συνηθισμένη αναζήτηση νέου υπάλληλου. Αυτές οι αγγελίες διανεμήθηκαν ούτως ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να υποβάλλουν αιτήσεις για τους εκπαιδευτικούς χώρους. Όλοι τους επρόκειτο να καταθέσουν τουλάχιστον τρεις αιτήσεις. Εν συνεχεία επιτεύχθηκε μία συμφωνία με τις επιχειρήσεις ότι θα έπαιρναν συνέντευξη από όλους τους αιτούντες, παρά τα ανεπαρκή προσόντα τους, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούσαν να αποκομίσουν τουλάχιστον την εμπειρία της συνέντευξης.

Έπειτα από ένα γύρο συνεντεύξεων δεν επιλέγηκαν ούτε όλοι οι εκπαιδευόμενοι ούτε κι όλες οι εταιρίες βρήκαν αυτό που έψαχναν. Φυσικά, οι εταιρίες διατηρούσαν το δικαίωμα να αποχωρήσουν σε αυτό το στάδιο από το πρόγραμμα στην περίπτωση που δεν έβρισκαν κάποιον κατάλληλο εκπαιδευόμενο. Εξ αρχής είχαν επίγνωση του γεγονότος ότι δεν θα έβρισκαν απαραίτητα αυτό που ζητούσαν, ή πως ενδεχομένως δεν θα παρουσίαζαν ενδιαφέρον για τους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευόμενοι που δεν βρήκαν εκπαιδευτικό χώρο ξεκινούσαν τώρα την περίοδο επαγγελματικής κατάρτισης σε μια «σχολή επαγγελματικής κατάρτισης» στη NetJob. Εκεί μπορούσαν να διεκπεραιώσουν ανατεθειμένες εργασίες και να λάβουν καθοδήγηση από τους σύμβουλους της NetJob. Εν τω μεταξύ η NetJob θα αναζητούσε εκπαιδευτικούς χώρους ειδικά γι αυτούς, σύμφωνα με τις επιθυμίες και τα προσόντα τους.

Προσφάτως η NetJob έχει εφαρμόσει μια άλλη διαδικασία ευθυγράμμισης εκπαιδευόμενων και επιχειρήσεων, σε μια προσπάθεια να επιλύσει κάποια από τα προβλήματα που παρουσίασε η προηγούμενη μέθοδος. Η εμπειρία έδειξε ότι οι εκπαιδευόμενοι εστίασαν την προσοχή τους περισσότερο στον τρόπο σύνταξης των αιτήσεων και στην περίοδο επαγγελματικής κατάρτισης παρά στην βελτίωση των δεξιοτήτων τους στην Τεχνολογία της Πληροφορίας. Ως εκ τούτου το προσωπικό της NetJob αποφάσισε να αναλάβει πιο ενεργό ρόλο στην διαδικασία ευθυγράμμισης.

Σήμερα, μέλη του προσωπικού υποδεικνύουν στις ενδιαφερόμενες εταιρίες κάποιους από τους εκπαιδευόμενους και αποστέλλουν σε αυτές τα βιογραφικά τους. Ορισμένες φορές οι εταιρίες αφού τα διαβάσουν χάνουν το ενδιαφέρον τους. Άλλοτε καλούν έναν ή περισσότερους εκπαιδευόμενους για συνέντευξη και έπειτα αποφασίζουν αν υπάρχει δυνατότητα ευθυγράμμισης. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευόμενοι εντάσσονται σε εκπαιδευτικούς χώρους με πολύ διαφορετική χρονική σειρά· είναι πολύ πιθανό οι «καλύτεροι», εκείνοι που έχουν τα περισσότερα προσόντα, να βρίσκονται πρώτοι στη σειρά. Φυσικά, αυτό συνεπάγεται αρκετή απογοήτευση για όσους δεν έχουν ακόμη βρει ένα εκπαιδευτικό χώρο, ωστόσο από την αρχή έχει καταβληθεί πολλή προσπάθεια προκειμένου να προετοιμαστούν για μια τέτοια ενδεχόμενη απογοήτευση, κάτι που μετριάζει το πρόβλημα.

Η NetJob έχει εμπειρίες κι από άλλους τρόπους πρόσληψης κι ευθυγράμμισης εκπαιδευόμενων με εταιρίες. Σε ένα άλλο είδος προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης οι εκπαιδευόμενες εταιρίες βρίσκονται πριν την έναρξη των μαθημάτων. Εδώ, οι εταιρίες συμμετέχουν στην απόφαση ποιοι θα γίνουν αποδεκτοί για τα μαθήματα. Έχουν ενεργό ρόλο στο ποιοι θα περάσουν από συνέντευξη, παρίστανται σε αυτές και έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο. Τέλος, αποφασίζουν ποιος εκπαιδευόμενος θα ήθελαν να αναλάβουν, δηλαδή ουσιαστικά, αποφασίζουν ποιοι γίνονται δεκτοί στα μαθήματα και ποιοι όχι.

Αυτή η διαδικασία χρησιμοποιείται για προγράμματα που στοχεύουν σε μακροχρόνια άνεργους πανεπιστημιακούς, μια ομάδα που είναι συγκριτικά ισχυρότερη όσον αφορά τίτλους σπουδών και ατομικές ικανότητες. Είναι ιδιαίτερα σκόπιμο αυτή η μέθοδος να μην χρησιμοποιείται στα προγράμματα της NetJob που αφορούν άτομα με αναπηρία. Ο λόγος γι αυτό είναι πως για την ομάδα - στόχο των ατόμων με κινητικά προβλήματα, οι εταιρίες δεν θα πρέπει να έχουν τόσο μεγάλη επιρροή για το ποιος γίνεται δεκτός στο πρόγραμμα. Διαφορετικά, οι αιτούντες με (ιδιαίτερα βαριά) αναπηρία θα παραγκωνίζονταν λόγω προκατάληψης και άγνοιας όσον αφορά τις αναπηρίες. Επομένως είναι σημαντικό η αξιολόγηση για το ποιος έχει την ανάγκη και την δυνατότητα να γίνει δεκτός στο πρόγραμμα, να γίνεται μόνο από το προσωπικό της NetJob. Αργότερα, βέβαια, ίσως παρουσιαστούν οι ίδιες δυσκολίες όταν θα πρέπει να πεισθούν οι επιχειρήσεις να δεχτούν ένα άτομο με σοβαρά κινητικά προβλήματα, αλλά τότε είναι ευθύνη της NetJob να επικοινωνήσει με πολλές εταιρίες και να καταβάλλει μια ιδιαίτερη προσπάθεια προσέγγισης.

ΔΙΑΤΗΡΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Όταν μία επιχείρηση και ένας εκπαιδευόμενος έχουν συμφωνήσει να ξεκινήσουν μια επαγγελματική κατάρτιση, η NetJob συντάσσει μία σύμβαση εκπαίδευσης (παράρτημα 6). Σε αυτή τη σύμβαση παραθέτονται στοιχεία της συμφωνίας, όπως οι περίοδοι επαγγελματικής κατάρτισης, οι εργασιακοί χώροι, οι ώρες εργασίας, τα καθήκοντα, τα ονόματα των συμβούλων επικοινωνίας και του μέντορα (στις μικρές εταιρίες αυτοί οι δύο ρόλοι επιτελούνται από το ίδιο πρόσωπο).

Η σύμβαση υπογράφεται από την NetJob και την επιχείρηση που αναλαμβάνει τον εκπαιδευόμενο και δεν είναι δεσμευτική ενώπιον του νόμου. Εντούτοις μια γραπτή σύμβαση μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα χρήσιμη στην περίπτωση που η επιχείρηση προσπαθήσει να εκμεταλλευτεί τον εκπαιδευόμενο, για παράδειγμα να τον πιέσει να εργαστεί πάρα πολλές ώρες ή να εργαστεί σε κάτι απολύτως απαράδεκτο και άσχετο με την κατάρτιση του. Τότε θα πρέπει να γίνει μια υπενθύμιση στην επιχείρηση της αρχικής συμφωνίας που έχει συναφθεί.

Κατά την διεξαγωγή ενός προγράμματος η NetJob επισκέπτεται τουλάχιστον δύο φορές την επιχείρηση ενόσω ο εκπαιδευόμενος απασχολείται εκεί. Αυτό γίνεται για να διατηρεί μια επαφή, να επιδείξει ενδιαφέρον στην επιχείρηση και τον εκπαιδευόμενο και για να εκτιμήσει την πορεία της κατάστασης. Σε αυτές τις συναντήσεις η NetJob έχει μια καλή ευκαιρία να εδραιώσει ένα διάλογο με την επιχείρηση, λόγου χάρη για εκπαιδευτικές θεματικές που η επιχείρηση θεωρεί σκόπιμο να περιληφθούν στην ενότητα εξειδίκευσης. Αποτελεί επίσης μια καλή ευκαιρία για την NetJob να διαπιστώσει αν υπάρχουν ιδιαίτερα προβλήματα ή αντίθεση συμφερόντων μεταξύ της επιχείρησης και του εκπαιδευόμενου και να τα διευθετήσει.

Προκειμένου να εξασφαλίσει ότι η επιχείρηση έχει όσο το δυνατόν λιγότερη εμπλοκή όσον αφορά διοικητικά ζητήματα που σχετίζονται με τον εκπαιδευόμενο, η NetJob φροντίζει όλα όσα αφορούν πιθανές συμβάσεις με τον δημόσιο τομέα. Ασχολείται, για παράδειγμα, με οτιδήποτε έχει να κάνει με την οικονομική υποστήριξη των εκπαιδευόμενων. Επίσης απευθύνεται σε κάποιον κοινωνικό λειτουργό από το τοπικό κέντρο απασχόλησης, προκειμένου αυτός να εγκρίνει τις επιχειρήσεις για την μακρά περίοδο της επαγγελματικής κατάρτισης, κάτι που αποτελεί ειδική διοικητική προϋπόθεση του δημόσιου συστήματος στήριξης της Δανίας.

Όσον αφορά τις δυνατότητες των επιχειρήσεων να απορροφήσουν τον εκπαιδευόμενο, η NetJob δεν πιέζει την επιχείρηση να δώσει μια απάντηση και συμβουλεύει τους εκπαιδευόμενους να είναι επίσης προσεκτικοί σ' αυτό το σημείο, ιδίως στην έναρξη του προγράμματος. Στο υλικό πληροφόρησης και την ενημερωτική εκστρατεία της NetJob, η έμφαση τοποθετείται στο να έχει η επιχείρηση την *θέληση* και την οικονομική δυνατότητα να απασχολήσει τον εκπαιδευόμενο, αν

όλα πάνε καλά.

Φυσικά όμως, η επιχείρηση δεν είναι δυνατόν να δώσει οποιαδήποτε υπόσχεση για πράγματα που πρόκειται να συμβούν μετά από ένα χρόνο. Καθώς πλησιάζει ο χρόνος λήξης του προγράμματος, περίπου δύο μήνες πριν, οι εκπαιδευόμενοι ενθαρρύνονται να μιλήσουν με τον σύμβουλο επικοινωνίας σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης. Τη δεδομένη χρονική στιγμή θεωρείται εύλογο να συζητηθεί η πιθανότητα απορρόφησης ή μη του εκπαιδευόμενου. Ο τελευταίος έχει δείξει τις ικανότητες του και την προσωπικότητά του και η επιχείρηση έχει πλέον μια σφαιρική άποψη για την μελλοντική κατάσταση.

Πρόσληψη

Όπως προαναφέρθηκε στη παρούσα έκθεση είναι πολύ σημαντικό να ενταχθούν στο πρόγραμμα της NetJob οι κατάλληλοι εκπαιδευόμενοι. Προκειμένου το πρόγραμμα να είναι επιτυχές επιβάλλεται οι συμμετέχοντες να διαθέτουν υψηλά κίνητρα και προσόντα. Αυτό εξασφαλίζεται στα πλαίσια του δυνατού, μέσω μίας διεξοδικής διαδικασίας πρόσληψης:

- Διεξάγοντας συναντήσεις ενημέρωσης
- Παρέχοντας πληροφορίες δια τηλεφώνου
- Λαμβάνοντας και διαβάζοντας αιτήσεις
- Επιλέγοντας υποψήφιους
- Οργανώνοντας συνεντεύξεις
- Επιλέγοντας μελλοντικούς εκπαιδευόμενους και ελέγχοντας την αποδοχή τους

Πέραν των ενημερωτικών συναντήσεων πρόκειται για μια διαδικασία που μοιάζει με πρόσληψη σε κανονική εργασία. Φυσικά, αυτό ακριβώς επιδιώκεται. Αποτελεί μέρος της προσέγγισης της NetJob να αναπαράγει όσον το δυνατόν περισσότερο «αληθινές» εργασιακές συνθήκες σε όλες στις φάσεις του προγράμματος. Στόχος αυτού είναι να στηρίξει την ενσωμάτωση των εκπαιδευόμενων στην αγορά εργασίας.

Ακόμη, μέσω της διαδικασίας πρόσληψης η NetJob δηλώνει μια σοβαρότητα σχετικά με το πρόγραμμα και συνεπώς είναι σε θέση να καθορίζει κάποιες απαιτήσεις εκ των προτέρων. Οι απαιτήσεις αφορούν κίνητρα, ταλέντα, ενδιαφέροντα και σκληρή δουλειά. Αυτά αναφέρονται άμεσα τόσο στις ενημερωτικές συναντήσεις, όσο και στην διάρκεια των συνεντεύξεων και υποδηλώνονται μέσα από τη επαγγελματική οργάνωση που εκφράζεται με την υποχρεωτική σύνταξη αίτησης, τις συνεντεύξεις και την επιλογή μόνο των καλύτερων από τους υποψηφίους.

Επιπλέον, όταν είναι δύσκολο να γίνει κάποιος δεκτός στο πρόγραμμα, πολλοί αιτούντες θα καταβάλλουν προσπάθεια προκειμένου να γίνουν δεκτοί. Αυτή η προσπάθεια συχνά έχει μακροχρόνια επίδραση σε σκληρά εργαζόμενους εκπαιδευόμενους.

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ

Σκοπός των ενημερωτικών συναντήσεων είναι να δοθεί η δυνατότητα στους υποψηφίους να λάβουν μια λεπτομερή ενημέρωση για το πρόγραμμα και να θέσουν ερωτήσεις επί αυτού. Συχνά οι υποψήφιοι χρειάζονται τις ίδιες πληροφορίες και θέτουν ίδιες ερωτήσεις, γι αυτό διευκολύνει να παρέχεται κοινή πληροφόρηση. Η ενημέρωση αυτή αφορά ζητήματα όπως η σύνθεση και το περιεχόμενο του προγράμματος, οι προϋποθέσεις ένταξης σε αυτό, το κόστος αλλά και τα οφέλη των συμμετεχόντων όσον αφορά την απόκτηση δεξιοτήτων και τις ευκαιρίες για εργασία.

Οι επαφές αυτές αποτελούν επίσης μια ευκαιρία για να συναντήσει το προσωπικό της NetJob την πλειονότητα των υποψηφίων και να πάρει μια ιδέα για το ποιοι είναι και τι εντύπωση δίνουν. Αυτή η εντύπωση συχνά χρησιμοποιείται στη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής των υποψηφίων που θα περάσουν από συνέντευξη. Η πρώτη εντύπωση είναι πάντοτε σημαντική.

Ωστόσο, οι ενημερωτικές συναντήσεις δεν αντικαθιστούν την ατομική πληροφόρηση. Κάτι τέτοιο εξακολουθεί να είναι ουσιαστικό και πραγματοποιείται μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας ή μετά το πέρας των συναντήσεων, καθώς το προσωπικό διαθέτει πάντα χρόνο για όσους υποψηφίους επιθυμούν να θέσουν εξειδικευμένες ή προσωπικές ερωτήσεις.

Φυσιολογικά, οι συναντήσεις αυτές έχουν διάρκεια μίας ή δύο ωρών. Έπειτα από μια ώρα περίπου εισαγωγικής παρουσίασης, σερβίρεται καφές και απαντώνται ερωτήσεις. Το προσωπικό δέχεται αρχικά ερωτήσεις από κοινού, κι εν συνεχεία ατομικά, αν αυτό χρειαστεί.

Συχνά δύο ή τρία μέλη του προσωπικού της NetJob και ένας σύμβουλος εργασίας(ειδικευμένος σε απαιτήσεις ατόμων με αναπηρία) από το τοπικό κέντρο απασχόλησης, κάνουν την εισαγωγική παρουσίαση. Το προσωπικό κάνει μια γενική παρουσίαση για την NetJob καθώς και για το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob. Ο σύμβουλος εργασίας αναφέρεται στην οικονομική επιδότηση και ιδιαίτερα στις δυνατότητες που δίνονται σε άτομα με κινητικά προβλήματα.

Αν οι επιχειρήσεις είναι ήδη γνωστές, παρίσταται στις συναντήσεις ένας εκπρόσωπος από την κάθε μία. Ο εκπρόσωπος παρέχει πληροφορίες για την επιχείρηση του, τα καθήκοντα του εκπαιδευόμενου και το προφίλ του ατόμου που η επιχείρηση επιθυμεί να απασχολήσει. Η εμπειρία μας αποδεικνύει ότι αυτό αποτελεί απόδειξη της συμμετοχής της επιχείρησης, πράγμα που ενθαρρύνει ιδιαίτερα τους υποψήφιους.

ΑΙΤΗΣΕΙΣ

Όταν οι αιτήσεις έχουν παραληφθεί, τότε έχει φθάσει η στιγμή να επιλέξετε υποψήφιους για τις συνεντεύξεις. Κατά την ανάγνωση των αιτήσεων το προσωπικό της NetJob εξετάζει πτυχές όπως κίνητρα, προσόντα και παρουσίαση (διάταξη κειμένου, διαμόρφωση, ορθογραφία). Το προσωπικό προσπαθεί επίσης να αναγνωρίσει πράγματα που σχετίζονται με τους ακρογωνιαίους λίθους της φιλοσοφίας της NetJob: επαγγελματικές, κοινωνικές και ατομικές ικανότητες. Πιο διεξοδικά, οι ικανότητες αυτές περιλαμβάνουν:

Επαγγελματικές ικανότητες:

- Πόσο ικανός είναι ο υποψήφιος στην Τεχνολογία της Πληροφορίας και στο διαδίκτυο;
- Έχει κάποια κατάρτιση στον προγραμματισμό, τις βάσεις δεδομένων, web-design, ή κάτι παρόμοιο;
- Εκδηλώνει κάποιο ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την Τεχνολογία της Πληροφορίας;
- Διαθέτει τίτλους σπουδών όσον αφορά την επικοινωνία, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, το μάρκετινγκ ή κάτι ανάλογο;

Κοινωνικές και ατομικές ικανότητες (οι όποιες συχνά είναι πιο δύσκολο να αποκαλυφθούν μέσα από μια αίτηση):

- Εκδηλώνει ενθουσιασμό αλλά και σοβαρότητα για το πρόγραμμα;
- Τι προσωπικότητα διαθέτει;
- Έχει κάποια ενδιαφέροντα και αν ναι είναι αυτά κοινωνικά ή ατομικά;
- Πως λειτουργεί μέσα σε μια ομάδα ή σε ομαδικό έργο;
- Έχει κάποια αναπηρία και αν ναι, κατά πόσο αυτή επηρεάζει την ικανότητα του να εργάζεται;

Φυσικά το προσωπικό προσπαθεί να επιλέξει μόνο τους καλύτερους υποψηφίους που περνούν από συνέντευξη. Εντούτοις, η επιλογή αυτή, γίνεται κατά προτεραιότητα προς τα άτομα με κινητικά προβλήματα. Αυτά άλλωστε αποτελούν την πρωταρχική ομάδα- στόχο. Το προσωπικό προσπαθεί επίσης να λάβει υπόψη του, ποια από τα άτομα με αναπηρία που είναι υποψήφια, θα ήταν η NetJob σε θέση να βοηθήσει περισσότερο ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται αφού έχει προηγηθεί η επιλογή για τους αιτούντες υποψηφίους. Σε αντίθεση με τα υπόλοιπα εκπαιδευτικά προγράμματα της NetJob (τα οποία απευθύνονται σε «πιο δυνατούς» υποψηφίους όπως άνεργοι πανεπιστημιακοί), οι υποψήφιοι επιχειρήσεις δεν εκπροσωπούνται σε αυτές τις συνεντεύξεις. Σε αυτή την περίπτωση η NetJob προτιμά να είναι η μόνη πλευρά που αποφασίζει για το ποιος θα γίνει δεκτός στο πρόγραμμα.

Αυτό συμβαίνει ούτως ώστε να μην επιτραπεί στις εταιρίες να επικεντρωθούν μόνο στα άτομα εκείνα που διαθέτουν την καλύτερη σωματική υγεία και τον μικρότερο βαθμό αναπηρίας, κάτι που θα συμβεί ούτως ή άλλως λόγω της προκατάληψης που υπάρχει κατά των ατόμων με κινητικά προβλήματα. Το προσωπικό της NetJob πρέπει να είναι απόλυτα υπεύθυνο για την επιλογή. Καλείται επίσης να αντιληφθεί ποιες ευκαιρίες παρέχονται στον υποψήφιο και να επικεντρωθεί σε αυτό το ταλαντούχο άτομο χωρίς να έχει κατά νου κάποιο συγκεκριμένο προφίλ επιχείρησης. Εάν κάποιος υποψήφιος έχει δυνατότητες, τότε πρέπει να γίνει δεκτός ακόμη κι αν δεν υπάρχει κατάλληλη επιχείρηση για να ξεκινήσει την εκπαίδευσή του. Εν συνεχεία πρέπει να αναζητηθεί μια ανάλογη επιχείρηση.

Όπως ήδη αναφέρθηκε στο κεφάλαιο «Επαφή και Συμμετοχή Επιχειρήσεων» όταν πρόκειται να πραγματοποιηθεί η ευθυγράμμιση των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων και των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα, οι επιλεγμένοι εκπαιδευόμενοι έρχονται αργότερα σε επαφή με τις ενδιαφερόμενες εταιρίες. Σ' αυτό το σημείο, είναι πιθανό η επιχείρηση να απορρίψει τον εκπαιδευόμενο, ωστόσο το προσωπικό έχει τη δυνατότητα να εξακολουθήσει να αναζητά ένα πιο κατάλληλο χώρο για αυτόν, για παράδειγμα μια επιχείρηση που να αντιμετωπίζει πιο θετικά το συγκεκριμένο είδος αναπηρίας.

Στην διάρκεια των συνεντεύξεων πρόσληψης το προσωπικό επικεντρώνεται στις ίδιες πτυχές που αναφέρθηκαν παραπάνω. Με άλλα λόγια η συνέντευξη καλύπτει το κίνητρο του αιτούντος, καθώς και τις επαγγελματικές, ατομικές και κοινωνικές ικανότητες του. Με τον τρόπο αυτό αναγνωρίζεται η διάσταση της αναπηρία και η επίδραση της στην προσπάθεια του αιτούντος για εργασία.

Στις συνεντεύξεις παρίστανται πάντα δύο μέλη του προσωπικού της NetJob. Είναι προτιμότερο να σε εκπροσωπούν περισσότερα από ένα ζευγάρι μάτια και αυτιά που θα συζητήσουν και θα κρίνουν τον υποψήφιο αργότερα. Επιπλέον, διαφορετικοί εξεταστές μπορεί να ανακαλύψουν διαφορετικά πράγματα για τον υποψήφιο λόγω του ότι ο καθένας τους έχει διαφορετικό υπόβαθρο και προτιμήσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όταν ολοκληρωθεί ο κύκλος των συνεντεύξεων τα μέλη του προσωπικού που έχουν λάβει μέρος σε αυτές συσκέπτονται και αποφασίζουν ποιοι από τους αιτούντες θα γίνουν δεκτοί στο πρόγραμμα. Στην απόφαση αυτή λαμβάνεται υπόψη η ύπαρξη ισορροπίας μεταξύ υγιών ατόμων κι ατόμων με αναπηρία. Όπως προαναφέρθηκε τα 2/3 των συνολικών θέσεων καταλαμβάνονται από άτομα με αναπηρία και το 1/3 από άτομα υγιή.

Πέραν αυτής της επίσημης απαίτησης το προσωπικό προσπαθεί να επιλέξει εκείνους τους υποψηφίους που φαίνονται να διαθέτουν τις καλύτερες δυνατότητες βάσει των ακρογωνιαίων λίθων της NetJob, δηλαδή, σύμφωνα με τις επαγγελματικές, ατομικές και κοινωνικές τους ικανότητες. Σε ποίο σημείο μπορεί το προσωπικό της NetJob να κάνει τη διάφορα; Μπορεί για παράδειγμα η NetJob να ανυψώσει τις επαγγελματικές και κοινωνικές ικανότητες του ατόμου στο επίπεδο που απαιτείται για να ενταχθεί στην αγορά εργασίας;

Όταν ληφθεί η απόφαση η NetJob επικοινωνεί με τον κοινωνικό λειτουργό προκειμένου να λάβει επιβεβαίωση ότι ο υποψήφιος επιτρέπεται να ενταχθεί στο πρόγραμμα. Αν υπάρξει οποιοδήποτε πρόβλημα σχετικά με την έγκριση του υποψήφιου, αυτό θα διευθετηθεί, αν είναι δυνατόν, με τον κοινωνικό λειτουργό. Αν αυτό δεν είναι εφικτό τότε τη θέση καταλαμβάνει κάποιος άλλος υποψήφιος.

Όταν δοθούν όλες οι εγκρίσεις το προσωπικό αρχίζει να επικοινωνεί με τα άτομα που έγιναν δεκτά. Όταν όλοι έχουν ενημερωθεί κι έχουν αποδεχτεί με τη σειρά τους την έγκριση, το προσωπικό επικοινωνεί με όσους απορρίφθηκαν. Αυτό μπορεί να το κάνει καλύτερα κάποιο μέλος του προσωπικού που υπήρξε παρόν στη συνέντευξη γιατί είναι σημαντικό να δοθεί στο άτομο μια καλή εξήγηση για τους λόγους που απορρίφθηκε καθώς και συμβουλές για το πώς να κινηθεί στο μέλλον ώστε να βελτιωθεί.

Μετά τα τηλεφωνήματα ακολουθούν τυποποιημένες επιστολές προς όλα τα μέρη, ακόμη και προς εκείνους που δεν κλήθηκαν να περάσουν από συνέντευξη. Σε αυτό το σημείο είναι καιρός να αρχίσει το πρόγραμμα. Έως ότου γίνει αυτό η NetJob βοηθά όσους έγιναν δεκτοί να διευθετήσουν τα της επιδότησης τους. Μπορεί να είναι ένα δύσκολο θέμα που απαιτεί εκ νέου συνεχείς επαφές με τους κοινωνικούς λειτουργούς.

Εκπαίδευση

Στο παρόν κεφάλαιο περιγράφεται η γενική δομή του Προγράμματος Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob, ο τρόπος που το προσωπικό της NetJob σχεδιάζει το περιεχόμενο της εκπαίδευσης καθώς και οι μέθοδοι που εφαρμόζει κατά την διεξαγωγή της εκπαίδευσης.

ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η θεμελιώδης αρχή του Προγράμματος Επαγγελματικής Κατάρτισης NetJob είναι Εκπαίδευση-κατ' - Αίτηση, που περιγράφηκε προηγουμένως στο κεφάλαιο «Φιλοσοφία και Αξίες της NetJob». Βασιζόμενη σε αυτή την αρχή η NetJob έχει αναπτύξει την γενική δομή του Προγράμματος NetJob. Η κεντρική ιδέα είναι να δοθεί σε κάθε εκπαιδευόμενο μια ευρεία εισαγωγή στα βασικά θέματα Τεχνολογίας της Πληροφορίας . Κάθε θέμα καλύπτεται με έναν σύντομο τρόπο προσφέροντας έτσι μια περιορισμένη αντίληψη. Αργότερα κατά τις εκπαιδευτικές περιόδους δίνεται η δυνατότητα σε κάθε εκπαιδευόμενο να αναπτύξει περαιτέρω τις δεξιότητες του στα θέματα που αφορούν την ειδικότητά του.

Στην συνέχεια του προγράμματος NetJob, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν εξειδικευμένη κατάρτιση σε θέματα, σύμφωνα με τα δικά τους ενδιαφέροντα αλλά και τις επιθυμίες των επιχειρήσεων στις οποίες έχουν ενταχθεί.

Ακολούθως παρατίθεται η συνολική δομή της Δράσης NetJob:

<i>Ενότητα</i>	Διάρκεια(εβδομάδες)	Περιγραφή
Βασική Ενότητα	8 –16	Βασική Εισαγωγή στην Τεχνολογίας της Πληροφορίας
1η Εκπαιδευτική Περίοδος	4	Εισαγωγή στην επιχείρηση
Ενότητα Επιμόρφωσης	4 –8	Περαιτέρω ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων Τεχνολογίας της Πληροφορίας και εισαγωγή σε πιο προχωρημένες θεματικές
2η Εκπαιδευτική Περίοδος	4	Συμμετοχή σε ανάθεση εργασιών εντός της επιχείρησης
Ενότητα Εξειδίκευσης	4 –8	Εξειδικευμένη Κατάρτιση προσαρμοσμένη στις ανάγκες μικρών ομάδων εκπαιδευόμενων
Κατάρτιση κατά την εργασία	26	Πλήρης απασχόλησης σε επιχείρηση. Περιορισμένη κατάρτιση υψηλής εξειδίκευσης προσαρμοσμένης στις ανάγκες του εκπαιδευόμενου
Αποφοίτηση	2	Τελική ανάθεση εργασίας και εξετάσεις

Η διάρκεια της κάθε ενότητας διαφέρει. Διαφορετικές περιστάσεις και συνθήκες επηρεάζουν τον σχεδιασμό από Δράση σε Δράση. Τέτοια παραδείγματα είναι οι ρυθμίσεις και οι νόμοι, οι διακοπές, ο συνολικός εσωτερικός σχεδιασμός των Προγραμμάτων NetJob που υλοποιούνται ταυτόχρονα καθώς και το είδος των επιχειρήσεων που το προσωπικό γνωρίζει ή προσδοκά ότι θα συμμετέχει στη Δράση NetJob.

Εκτός των χριστουγεννιάτικων και καλοκαιρινών διακοπών, οι υπόλοιπες διακοπές λαμβάνονται υπόψη μόνο όταν προγραμματίζεται το χρονικό πλάνο των εκπαιδευτικών ενοτήτων και όχι κατά τον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών περιόδων.

Η συνολική διάρκεια της εκπαίδευσης NetJob κυμαίνεται από 54 έως 64 εβδομάδες αναλόγως των συνθηκών, κι εξαρτάται κυρίως από τον τρόπο επιδότησης και από τους νόμους που ρυθμίζουν τις πρακτικές δυνατότητες .

Οι εκπαιδευτικές ενότητες πρέπει να συναριθμούν 20 έως 28 εβδομάδες.

Τόσο στην Ενότητα Επιμόρφωσης όσο και στην Ενότητα Εξειδίκευσης, η εκπαίδευση συχνά χωρίζεται σε δυο ή περισσότερες κατευθύνσεις προκειμένου να δοθεί μια κατάρτιση περισσότερο προσαρμοσμένη στα μέτρα των εκπαιδευόμενων.

Στο παράρτημα 11 το εκπαιδευτικό πλάνο για την ομάδα IV NetJob αποτελεί δείγμα αυτής της συνολικής δομής.

Παρατίθεται λεπτομερής περιγραφή της κάθε ενότητας.

Βασική Ενότητα

Η βασική ενότητα στοχεύει να εισαγάγει τους εκπαιδευόμενους στις βασικές έννοιες της Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Αυτό πραγματοποιείται μέσω μίας σειράς σύντομων μαθημάτων σε ένα ευρύ φάσμα θεματικών που περιλαμβάνει βασικές έννοιες, μεθόδους και θεωρίες των διαφόρων εργαλείων και προγραμμάτων Τεχνολογίας της Πληροφορίας.

Είναι σημαντικό να αντιληφθούμε πως οι εκπαιδευόμενοι θα λάβουν μια σύντομη και πολύ γενική εισαγωγή επί της κάθε θεματικής. Δεν πρόκειται να γίνουν ειδήμονες ούτε καν πραγματικά επαρκείς σε κάποιο από τα θέματα που εισάγονται στη βασική αυτή ενότητα. Η επάρκεια προσόντων θα αποκτηθεί στη διάρκεια της ενότητας επιμόρφωσης και θα αναπτυχθεί ακόμη περισσότερο στην ενότητα εξειδίκευσης.

1η Εκπαιδευτική Περίοδος

Οι εκπαιδευόμενοι συστήνονται στις εταιρίες. Ως εκπαιδευόμενος, το άτομο θα αναλάβει απλά καθήκοντα και θα συμμετέχει σε περιορισμένο βαθμό σε εργασίες που σχετίζονται με την νεοαποκτηθείσα γνώση του στην Τεχνολογία της Πληροφορίας.

Στην Δανία, οι ρυθμίσεις επιδότησης για τους εκπαιδευόμενους υπαγορεύουν ένα διάστημα 4 εβδομάδων για κάθε εκπαιδευτική περίοδο.

Ενότητα Επιμόρφωσης

Στην ενότητα επιμόρφωσης γίνεται εισαγωγή σε πιο προχωρημένες θεματικές. Επίσης, θέματα

στα οποία έχει ήδη γίνει εισαγωγή, εξετάζονται σε μεγαλύτερο βάθος και οι εκπαιδευόμενοι αρχίζουν να αναπτύσσουν πιο ουσιαστικές δεξιότητες όσον αφορά τα κύρια εργαλεία ή τις κύριες μεθόδους.

Κατά τη διάρκεια της Ενότητας Επιμόρφωσης η εκπαίδευση χωρίζεται σε δύο κατευθύνσεις. Αυτό συμβαίνει είτε από την αρχή είτε κατά τη διάρκεια της ενότητας. Ο τρόπος που οι εκπαιδευόμενοι χωρίζονται σε ομάδες βασίζεται σε ποικίλους παράγοντες. Οι τομείς ενδιαφερόντων τους σε συνδυασμό με την ικανότητα και την ταχύτητα μάθησης θεωρούνται οι πλέον σημαντικοί.

2η Εκπαιδευτική Περίοδος

Στη 2η Εκπαιδευτική Περίοδο οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να συμμετέχουν πιο ισότιμα με τους συνάδελφους τους στην επιχείρηση. Ωστόσο, θα πρέπει να θεωρούνται ως βοηθοί και θα πρέπει να τους δίνεται ο χρόνος και η ευκαιρία να εξασκούν τις νεοαποκτηθείσες τους δεξιότητες. Εντούτοις, πρέπει ταυτόχρονα να παίρνουν μέρος στις καθημερινές εργασίες και τα σχέδια της επιχείρησης.

Στη Δανία, για την δεύτερη εκπαιδευτική περίοδο, όπως και για την πρώτη, οι ρυθμίσεις επιδότησης για τους εκπαιδευόμενους υπαγορεύουν ένα διάστημα 4 εβδομάδων .

Ενότητα Εξειδίκευσης

Στην Ενότητα Εξειδίκευσης κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει κατάρτιση ειδικά προσαρμοσμένη σε συγκεκριμένες ανάγκες. Οι ανάγκες αυτές βασίζονται στην λειτουργική τους σχέση με την επιχείρηση και ενίοτε στα προσωπικά ενδιαφέροντα του εκπαιδευόμενου.

Κάθε εκπαιδευόμενος ακολουθεί τη δική του κατεύθυνση επιλέγοντας τις ανάλογες θεματικές από την Ενότητα Εξειδίκευσης, και παρακολουθεί μόνο μαθήματα, όταν αυτό κρίνεται σκόπιμο. Όταν δεν γίνονται μαθήματα, ο εκπαιδευόμενος απασχολείται στην επιχείρηση.

Προκειμένου να καλυφθούν οι διαφορετικές ανάγκες των εκπαιδευομένων διδάσκονται δύο διαφορετικές θεματικές την κάθε φορά.

Κατάρτιση κατά –την-εργασία

Η μεγάλη εκπαιδευτική περίοδος, που ορίζεται ως «κατάρτιση – κατά – την- εργασία» αποτελεί τη περίοδο –κλειδί για ολόκληρο το Πρόγραμμα NetJob. Σε αυτή την περίοδο, που εξακολουθεί φυσικά να είναι εκπαιδευτική, ο εκπαιδευόμενος απασχολείται πλήρως στην επιχείρηση κι έτσι έχει τη δυνατότητα να ακονίσει τις βασικές του δεξιότητες επιτελώντας πραγματικές εργασίες που του ανατίθενται. Ο εκπαιδευόμενος, ωστόσο, πρέπει να είναι πλήρως ενσωματωμένος στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης και να συμμετέχει ισότιμα σε κάθε πρόγραμμα της επιχείρησης.

Ακόμη πιο σημαντικό από το να σταθεροποιήσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους , είναι η δυνατότητα που έχουν οι εκπαιδευόμενοι να καταστήσουν τους εαυτούς τους απαραίτητους. Αναλαμβάνοντας καθήκοντα άλλων, που έχουν πάρα πολλά να κάνουν ή αναλαμβάνοντας καθήκοντα που δεν διεκπεραιώνονται ελλείψει χρόνου, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να «επιβάλλουν» τη δική τους θέση εργασίας στην επιχείρηση. Μέχρι την ολοκλήρωση του Προγράμματος NetJob αυτό πρέπει να οδηγήσει αισίως στην απορρόφηση των εκπαιδευόμενων.

Στη διάρκεια της κατάρτισης κατά – την - εργασία οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να

λάβουν εκπαίδευση υψηλής εξειδίκευσης σύμφωνα με τις ανάγκες τους. Αυτό επιτυγχάνεται, κυρίως, αναθέτοντας σε κάποιον συνάδελφο του εκπαιδευόμενου να τον εκπαιδεύσει προσωπικά. Για αυτήν την δραστηριότητα η Netjob έχει εισάγει τον όρο «Συναδελφική Εκπαίδευση». Σε ελάχιστες των περιπτώσεων, όταν διάφοροι εκπαιδευόμενοι έχουν ανάγκη από την ίδια εξειδικευμένη γνώση και δεξιότητες, παρέχεται μια σειρά μαθημάτων για το συγκεκριμένο θέμα.

Συχνά η NetJob υποχρεώνεται από τις ρυθμίσεις επιδότησης για τους εκπαιδευόμενους, να ολοκληρώσει τα μαθήματα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, π.χ., εντός 26 εβδομάδων ή καλύτερα 6 ημερολογιακών μηνών, αφού οι διακοπές που μεσολαβούν δεν υπολογίζονται ως τμήμα των 26 εβδομάδων.

Αποφοίτηση

Στις δύο τελευταίες εβδομάδες της Δράσης NetJob προσφέρεται στους εκπαιδευόμενους η δυνατότητα να αναλάβουν μια εργασία αποφοίτησης. Τους ανατίθεται μια εργασία, όπως αυτή προσδιορίζεται από κοινού μεταξύ της επιχείρησης και του Εκπαιδευτικού Συμβούλου, και η οποία κατά προτίμηση σχετίζεται με ανάθεση ενός πραγματικού έργου από την επιχείρηση. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν μία εβδομάδα να ολοκληρώσουν την εργασία. Την δεύτερη εβδομάδα κάθε εκπαιδευόμενος παρουσιάζει τη εργασία του μπροστά σε μία ομάδα ειδημόνων κριτών.

Η εργασία αποφοίτησης είναι προαιρετική και διεκπεριώνεται κυρίως από εκπαιδευόμενους που δεν τους παρέχεται θέση εργασίας μετά την ολοκλήρωση της Δράσης NetJob. Μια θετική και έγκυρη έκθεση από τους κριτές είναι ιδιαίτερα πολύτιμη όταν το άτομο θα υποβάλλει αίτηση πρόσληψης για άλλες θέσεις εργασίας.

Η ομάδα των κριτών απαρτίζεται από έναν εκπρόσωπο της επιχείρησης, τον Εκπαιδευτικό Σύμβουλο και δύο εξωτερικούς κριτές. Οι δύο τελευταίοι συχνά επιστρατεύονται από γνωστές και αξιόλογες εταιρίες.

ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΥΛΗ NETJOB

Το περιεχόμενο του προγράμματος NetJob ποικίλει ανάλογα με τις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας της Τεχνολογίας της Πληροφορίας καθώς και των επιχειρήσεων που συμμετέχουν. Ωστόσο οι περισσότερες Βασικές Ενότητες καθώς και οι Ενότητες Επιμόρφωσης περιλαμβάνουν ένα αριθμό θεματικών που είναι σχεδόν παραπλήσιες μεταξύ τους.

Μια γενική περιγραφή ενός τυπικού εκπαιδευτικού πλάνου για τις βασικές και επιμορφωτικές ενότητες θα μπορούσε να συνοψιστεί ως ακολούθως:

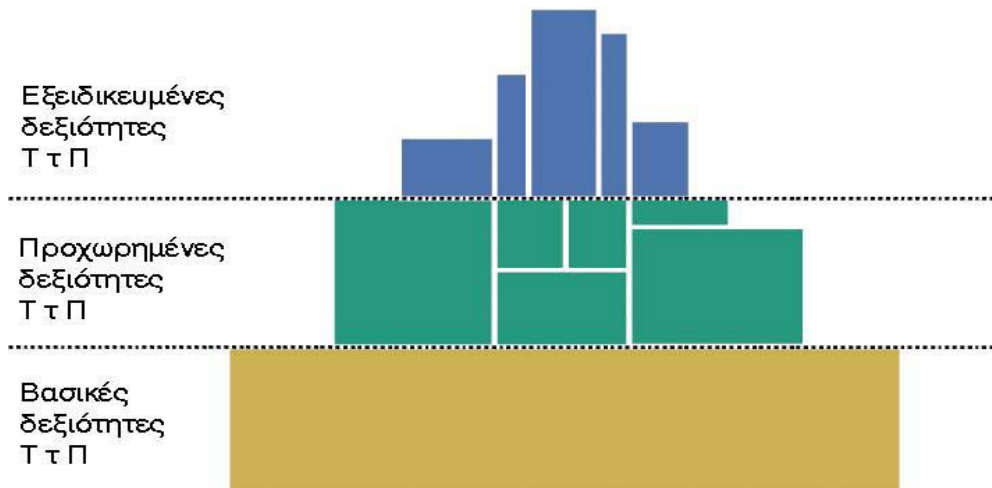
- Βασική κατανόηση των κομπιούτερ και hardware
- Εισαγωγή στο Διαδίκτυο
- Εργαλεία Office (Office tools)
- Σχεδιασμός Web (Web editing)
- Εργαλεία γραφικών (Graphical tools)
- Θεωρία βάσης δεδομένων (database)
- Διαχείριση έργου ΤτΠ (IT project management)
- Δεξιότητες επικοινωνίας
- Έννοιες βασικού προγραμματισμού
- Επικοινωνία δικτύου και πληροφοριών (Network and data communication)
- Ανάπτυξη δυναμικών ιστοσελίδων Web με κώδικα που εκτελείτε από τον διακομιστή ή το σταθμό εργασίας (Dynamic web-development using client side and server side scripting)

- Μέθοδοι ανάπτυξης συστήματος (System development methods)

Ο τρόπος που αυτές οι θεματικές κατανέμονται μεταξύ της Βασικής και της Επιμορφωτικής Ενότητας ποικίλει. Αρκετά συχνά στην Ενότητα Επιμόρφωσης μερικές από τις προαναφερόμενες θεματικές διδάσκονται σε ένα υψηλότερο επίπεδο προκειμένου να αυξηθεί ο βαθμός δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων επειδή οι ίδιες οι θεματικές το απαιτούν.

Στην Ενότητα Επιμόρφωσης η κατάρτιση διαφοροποιείται συνεχώς, και κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει διαφορετική ποσότητα εκπαίδευσης στις θεματικές που προαναφέρθηκαν.

Η γενική ιδέα είναι να δοθεί μια ευρεία αλλά πολύ βασική εισαγωγή στις θεματικές Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Εν συνεχεία στην ενότητα επιμόρφωσης μικρός αριθμός θεματικών αναπτύσσεται σε ένα μέσο επίπεδο δεξιοτήτων. Τέλος, κάθε εκπαιδευόμενος λαμβάνει ελάχιστες θεματικές υψηλής εξειδίκευσης. Η εικόνα που ακολουθεί το διευκρινίζει καλύτερα:



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Ο σχεδιασμός κατάρτισης κάθε ενότητας της Δράσης NetJob είναι μια διαδικασία σε συνεχή εξέλιξη. Δύο ή τρεις μήνες πριν την έναρξη της Δράσης, το προσωπικό εκτιμά τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Είναι καθοριστικής σημασίας ποιες δεξιότητες παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση και τι είδους εταιρίες είναι πιθανόν να συμμετέχουν ως εταιρίες εκπαίδευσης. Είναι αναγκαίο επίσης να αξιολογηθεί το επίπεδο δεξιοτήτων Τεχνολογίας της Πληροφορίας των υποψήφιων εκπαιδευομένων καθώς και η μαθησιακή τους ικανότητα. Βασισμένο σε αυτές τις εκτιμήσεις το προσωπικό της NetJob δημιουργεί το αρχικό προσχέδιο.

Πρώτα ορίζεται μια γενική δομή. Αν η αγορά απαιτεί υψηλού επιπέδου τεχνικές δεξιότητες, η βασική ενότητα πρέπει να έχει διάρκεια τουλάχιστον 12 εβδομάδων, ίσως και περισσότερων. Αν η ζήτηση αφορά κυρίως «σουπέρ-χρήστες» του Microsoft Office και σχεδιαστές web, το διάστημα πέραν των 12 εβδομάδων ενδεχομένως να φανεί υπερβολικά μεγάλο, προτού οι εκπαιδευόμενοι δοκιμαστούν, εφαρμόζοντας τις νεοαποκτηθείσες δεξιότητες τους σε πραγματικές συνθήκες. Ένας

άλλος αντικειμενικός παράγοντας είναι το επίπεδο δεξιοτήτων Τεχνολογίας της Πληροφορίας των υποψήφιων εκπαιδευομένων. Εάν προβλέπεται ένα υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και μαθησιακής ικανότητας από πλευράς των εκπαιδευομένων, τότε η βασική ενότητα μπορεί να είναι πιο σύντομη. Και αντιστρόφως. Επιπλέον το προσωπικό της NetJob πρέπει να αποφασίσει για τη διάρκεια που θα έχουν οι ενότητες επιμόρφωσης και εξειδίκευσης. Συχνά, διακοπές κι άλλοι εξωτερικοί παράγοντες επηρεάζουν καθοριστικά τη ακριβή διάρκεια που θα έχουν οι βασικές, ενότητες καθώς και αυτές της επιμόρφωσης και εξειδίκευσης.

Βασική Ενότητα

Το περιεχόμενο της βασικής ενότητας είναι συχνά παρόμοιο από πρόγραμμα σε πρόγραμμα αν και η σειρά των θεματικών μπορεί να διαφέρει και ορισμένες άλλοτε να κατατάσσονται στη βασική ενότητα κι άλλοτε στην ενότητα επιμόρφωσης.

Ορισμένες θεματικές κορμού της βασικής και επιμορφωτικής ενότητας αναφέρθηκαν προηγουμένως. Είναι όμως σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι παρότι τα περιεχόμενα της βασικής ενότητας περιλαμβάνουν ένα αριθμό βασικών θεματικών που δεν είναι δυνατόν να παραλειφθούν, η φύση των επιχειρήσεων εκπαίδευσης που συμμετέχουν είναι επίσης ζωτικής σημασίας όταν προγραμματίζονται τα περιεχόμενα για μια συγκεκριμένη ομάδα εκπαιδευόμενων.

Από την άλλη, όταν οι επιχειρήσεις συμμετέχουν στον σχεδιασμό της Δράσης NetJob είναι εξίσου σημαντικό να ελέγχονται οι προσδοκίες τους. Αυτό μπορεί να συμβεί, όταν μία επιχείρηση έχει δεσμευτεί εξ' αρχής ως επιχείρηση εκπαίδευσης και ιδίως όταν αναλαμβάνει αρκετούς εκπαιδευόμενους, η ακόμη και ολόκληρη ομάδα.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση συμμετέχει στον σχεδιασμό της ενότητας, το αρχικό προσχέδιο ίσως αποδειχθεί ιδιαίτερα σημαντικό, αφού θα μπορούσε να δέσει τα χέρια του Εκπαιδευτικού Συμβούλου, όσον αφορά τον μετέπειτα σχεδιασμό της ενότητας επιμόρφωσης και της εξειδίκευσης.

Βάσει αυτού του αρχικού προσχεδίου, το προσωπικό της NetJob οργανώνει ένα λεπτομερές καθημερινό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το πρώτο ήμισυ της βασικής ενότητας. Καθορίζει ποιοι θα είναι οι εκπαιδευόμενοι, κι επιλέγει την διδακτική ύλη καθώς και το λογισμικό (software). Το αναλυτικό πρόγραμμα ίσως διαφέρει από το αρχικό προσχέδιο προκειμένου να προσαρμοστεί στην διαθεσιμότητα εκπαιδευομένων και ίσως στους φυσικούς χώρους που διατίθενται για διδασκαλία. Αυτό το αναλυτικό πλάνο του πρώτου ήμισυ της βασικής ενότητας πρέπει να ολοκληρωθεί το αργότερο ένα μήνα πριν την έναρξη της Δράσης NetJob.

Το καθημερινό εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το δεύτερο ήμισυ της βασικής ενότητας σχεδιάζεται λεπτομερώς τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη της Δράσης NetJob. Ο μετέπειτα σχεδιασμός παρέχει την δυνατότητα προσαρμογής αλλαγών σύμφωνα με τις απαιτήσεις των μελλοντικών εταιριών εκπαίδευσης κι ενδεχομένως μιας βαθύτερης γνώσης των υποψήφιων εκπαιδευόμενων.

Το ημερήσιο πρόγραμμα του δεύτερου ήμισυ της βασικής ενότητας πρέπει να έχει ολοκληρωθεί έως την έναρξη της Δράσης NetJob.

Ενότητα Επιμόρφωσης

Ταυτόχρονα με το αρχικό προσχέδιο της βασικής ενότητας, η NetJob συντάσσει ένα κατάλογο πιθανών θεματικών για την ενότητα επιμόρφωσης. Επειδή όμως τα περιεχόμενα της ενότητας επιμόρφωσης εξαρτώνται κατά πολύ από εκείνα της βασικής, ο σχεδιασμός ενός πιο λεπτομερούς

προγράμματος αναβάλλεται έως ότου ξεκινήσει η βασική ενότητα. Προς το παρόν συντάσσεται μόνο ένα αρχικό προσχέδιο. Το πρόγραμμα για την ενότητα επιμόρφωσης διαμορφώνεται ενόσω διεξάγεται η βασική ενότητα και μέσω αυτής αποκτάται μεγαλύτερη γνώση για το επίπεδο δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων, τα ενδιαφέροντα και τις μαθησιακές τους δυνατότητες. Επιπλέον σ' αυτό το διάστημα μπορεί να αποκτηθούν περαιτέρω πληροφορίες για τις μελλοντικές επιχειρήσεις εκπαίδευσης. Το αναλυτικό ημερήσιο πρόγραμμα της ενότητας επιμόρφωσης θα πρέπει να έχει οριστικοποιηθεί ένα μήνα πριν την έναρξη της.

Στην ενότητα επιμόρφωσης οι εκπαιδευόμενοι διαιρούνται σε δύο ομάδες και λαμβάνουν δύο διαφορετικά σύνολα θεματικών. Αυτή η διαίρεση γίνεται σε μεγάλο βαθμό από την έναρξη της ενότητας. Ορισμένες φορές η ενότητα αυτή έχει μεγάλη διάρκεια, ιδίως αν η βασική ενότητα έχει υπάρξει πιο σύντομη από ότι συνήθως, και η ενότητα επιμόρφωσης καλείται να καλύψει θεματικές που κανονικά ανήκουν στην βασική ενότητα. Τότε, η διαίρεση μπορεί να γίνει εν μέρει στη διάρκεια την ενότητας επιμόρφωσης.

Η διαίρεση γίνεται με βάση αρκετούς παράγοντες. Οι δυο πιο σημαντικοί είναι οι τομείς των ενδιαφερόντων και η μαθησιακή ικανότητα των εκπαιδευόμενων.

Οι τομείς ενδιαφερόντων δεν περιλαμβάνουν μόνο τα ατομικά ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων αλλά καθορίζονται και από τις απαιτήσεις που έχουν οι επιχειρήσεις εκπαίδευσης. Παράδειγμα τέτοιων ενδιαφερόντων θα μπορούσαν να είναι:

- Διαχείριση Έργων (Project Management)
- Γραφιστική
- Διαχείριση διακομιστή και υποστήριξη (Server administration and Support)
- Διαχείριση δικτύου
- Ανάπτυξη Web
- Προγραμματισμός και ανάπτυξη συστημάτων

Κάθε τομέας περιλαμβάνει μια σειρά σχετικών θεματικών. Από αυτούς τους τομείς, ορισμένοι έχουν κοινές θεματικές, κάποιοι άλλοι όχι. Προσπαθούμε να διαμορφώσουμε δύο προσεγγίσεις που καθεμία θα καλύπτει ένα ή δύο από αυτούς τους τομείς. Οι τομείς που επιλέγονται είναι εκείνοι που παρουσιάζουν την μεγαλύτερη ζήτηση τόσο από τους εκπαιδευόμενους όσο και από τις επιχειρήσεις.

Κατά τον σχηματισμό ομάδων πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη η μαθησιακή ικανότητα και η ταχύτητα αφομοίωσης που αυτοί εκδηλώνουν. Εντούτοις, το προσωπικό της NetJob προσπαθεί πάντα να διαμορφώσει την εκπαίδευση με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι κατάλληλη τόσο για εκείνους που μαθαίνουν γρήγορα και είναι ταλαντούχοι όσο και για εκείνους που είναι λιγότερο χαρισματικοί και παρουσιάζουν βραδύτερους ρυθμούς μάθησης. Και οι δύο ομάδες αποκτούν περισσότερες γνώσεις αν οι συν-εκπαιδευόμενοι τους έχουν περίπου το ίδιο επίπεδο ταχύτητας αφομοίωσης.

Άλλοι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν το τελικό πρόγραμμα και τον σχεδιασμό των προσεγγίσεων, είναι η διαθεσιμότητα των εκπαιδευομένων, καθώς και το ποιο εκπαιδευόμενοι θα ακολουθήσουν την καθεμία από τις προσεγγίσεις. Το τελικό αποτέλεσμα είναι ωστόσο η δημιουργία ενός αναλυτικού προγράμματος δύο προσεγγίσεων που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις τόσο των εκπαιδευομένων όσο και των επιχειρήσεων.

Όπως αναφέρθηκε, κάποιες θεματικές συναντώνται σε περισσότερους από ένα τομέα ενδιαφερόντων. Και κάποιοι εκπαιδευόμενοι ίσως εργαστούν σε τομείς που δεν είναι κοινοί για τα

υπόλοιπα άτομα της ομάδας. Ας υποθέσουμε ότι ο κύριος εργασιακός τομέας ενός εκπαιδευόμενου εντός της εκπαιδευόμενης εταιρίας είναι η Συμβουλευτική Διαχείρισης (Project Management) ενώ τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας πρόκειται να εξελιχθούν σε σχεδιαστές Web, graphic designers ή προγραμματιστές. Αυτό θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα την συνεχόμενη μετακίνηση του εκπαιδευόμενου από τη μία κατεύθυνση στην άλλη. Συνήθως αυτό γίνεται από μια μικρή μερίδα εκπαιδευομένων και στοχεύει αφ' ενός στην κάλυψη των αναγκών που προκύπτουν από τις σχετικές θεματικές και αφ' ετέρου στην βελτίωση της μαθησιακής ικανότητας.

Οι θεματικές που διδάσκονται στην ενότητα επιμόρφωσης είναι ένα κράμα εισαγωγών για πιο προχωρημένο Τεχνολογίας της Πληροφορίας και ενσωμάτωσης δεξιοτήτων σε θεματικές που έχουν διδαχθεί στην βασική ενότητα.

Ενότητα Εξειδίκευσης

Η ενότητα εξειδίκευσης είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ατομικές ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου. Οι θεματικές που διδάσκονται σε αυτή την ενότητα στηρίζονται πάνω στο προσωπικό ενδιαφέρον του εκπαιδευόμενου αλλά ακόμη πιο σημαντικά βασίζονται στις απαιτήσεις που έχει η εκπαιδευόμενη εταιρία του. Ο κατάλογος των σχετικών θεματικών για τον κάθε εκπαιδευόμενο προστίθεται στην διάρκεια της βασικής ενότητας, της επιμόρφωσης και στις δύο πρώτες εκπαιδευτικές περιόδους. Οι Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης που πραγματοποιούνται αρκετές φορές στη διάρκεια αυτών των περιόδων επίσης αξιοποιούνται για τον προσδιορισμό του τομέα και των ειδικών θεματικών στις οποίες ο εκπαιδευόμενος, σύμφωνα με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα κι εκείνα της εκπαιδευόμενης εταιρίας του, καλείται να αναπτύξει υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Το Σχόλιο από τις συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται ενίοτε για τον σχεδιασμό τμημάτων της ενότητας επιμόρφωσης. Επιπρόσθετα, το προσωπικό της NetJob συζητά τις θεματικές με τις εκπαιδευόμενες επιχειρήσεις στον χώρο της επιχείρησης που πραγματοποιούνται οι επισκέψεις κατά τις δύο πρώτες εκπαιδευτικές περιόδους.

Το αναλυτικό ημερήσιο πρόγραμμα οριστικοποιείται έναν μήνα πριν την εξειδίκευση.

Στην ενότητα αυτή οι θεματικές είναι υψηλής εξειδίκευσης και στοχεύουν στο δόμηση ενός υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων στη συγκεκριμένη θεματική. Αυτό σημαίνει πως μόνο οι εκπαιδευόμενοι που πρέπει να επιτύχουν αυτό το υψηλό επίπεδο δεξιότητας και οι οποίοι παρουσιάζουν παρόμοιο επίπεδο μαθησιακής ικανότητας θα παρακολουθήσουν τα μαθήματα της συγκεκριμένης θεματικής.

Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες εξειδικευμένης κατάρτισης σχεδιάστηκαν δύο προσεγγίσεις, όπως ακριβώς και στην ενότητα επιμόρφωσης. Αυτή τα φορά, όταν γίνεται ο προγραμματισμός της ενότητας και αποφασίζεται ποιες θεματικές θα παρακολουθήσει ο καθένας από τους εκπαιδευόμενους, η εστίαση δίδεται στην συνάφεια των θεματικών. Ωστόσο θα πρέπει να λάβουμε υπόψη και την μαθησιακή ταχύτητα των εκπαιδευομένων. Μια ιδιαίτερα μεγάλη απόκλιση μαθησιακής ικανότητας εντός μιας ομάδας που παρακολουθεί μαθήματα που στοχεύουν σε υψηλή εξειδίκευση θα μπορούσε να αποβεί μειονέκτημα τόσο για εκείνους που αφομοιώνουν γρήγορα όσο και για εκείνους που έχουν βραδύτερους ρυθμούς μάθησης.

Ακόμη και με δυο προσεγγίσεις κατάρτισης, θα υπάρχουν περίοδοι στην ενότητα εξειδίκευσης που ο εκπαιδευόμενος δεν θα διδάσκεται κάποια σχετική θεματική. Σε αυτές τις περιόδους ο εκπαιδευόμενος θα βρίσκεται στην εκπαιδευόμενη επιχείρηση συνεχίζοντας τις εργασίες της 2^{ης} εκπαιδευτικής περιόδου.

Περιεχόμενο

Όταν το προσωπικό της NetJob σχεδιάζει τις θεματικές που πρόκειται να διδαχθούν στην κάθε ενότητα, προβαίνει σε έναν συνδυασμό θεματικών που περιλαμβάνονται πάντα στις ενότητες και άλλων που βασίζονται στις ανάγκες των υποψηφίων επιχειρήσεων εκπαίδευσης.

Η βασική ενότητα ξεκινά πάντοτε με μία εισαγωγή των βασικών εννοιών του τομέα των ηλεκτρονικών υπολογιστών, όπως ο εξοπλισμός (hardware), τα windows, το διαδίκτυο (Internet) και γενικά εργαλεία διαδικτύου (Internet Tools), όπως ο πλοηγητής (web-browser) και το πρόγραμμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (mail-programme). Ακολουθεί μια εισαγωγή στα βασικά στοιχεία του MS Office, που αποτελεί ταυτόχρονα και εισαγωγή στα βασικά εργαλεία της Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Η Microsoft έχει αναπτύξει μια σχεδόν πρότυπη διεπαφή χρήστη, η οποία συναντάται τόσο στα βασικά εργαλεία όπως το Word όσο και σε πιο προηγμένα όπως το Access ή το Visual Interdev. Αυτό αποδεικνύεται χρήσιμο, αφού οι εκπαιδευόμενοι βάσει αυτής της διεπαφής μισούν σε απλά εργαλεία, και συνεχίζουν περίπου στο ίδιο περιβάλλον όταν διδάσκονται πιο περίπλοκες θεματικές. Ταυτόχρονα, παρέχεται στους εκπαιδευόμενους μια κοινή βάση. Σε κάποιους τα εργαλεία του Office θα φανούν παιχνιδάκι, σε άλλους θα φανούν ιδιαίτερα δύσκολα και δη σε όσους είναι αρχάριοι στην Τεχνολογία της Πληροφορίας. Όλοι τους όμως, θα έχουν αποκτήσουν περίπου το ίδιο επίπεδο εμπειρίας όσον αφορά αυτή τη βασική διεπαφή χρήστη, προτού συνεχίσουν σε θεματικές που παρουσιάζουν μεγαλύτερη πρόκληση.

Ο τομέας που θα ακολουθήσει μπορεί να είναι ένας ανάμεσα σε πολλούς. Συχνά οι εκπαιδευόμενοι εισάγονται στη δημιουργία Ιστοσελίδων και στη Σχεδίαση Web. Το Web είναι πολύ γνωστό και εύκολο να το μάθει κανείς. Το ίδιο εύκολη -ακόμη και για ένα αρχάριο- είναι και κατασκευή ιστοσελίδων που περιλαμβάνει ωστόσο και πιο περίπλοκα θέματα για τους πιο φιλοπερίεργους εκπαιδευόμενους. Η Σχεδίαση καθώς και η Ανάπτυξη Web αξιοποιούνται επίσης και ως εισαγωγή σε άλλες θεματικές. Οι βάσεις δεδομένων, ο προγραμματισμός, η γραφιστική, η διαχείριση προγραμμάτων, η ανάπτυξη, οι τεχνικές μπορούν όλα να συνδεθούν με κάποιο τρόπο με τη ανάπτυξη web. Υπό αυτή την έννοια, η ανάπτυξη web αποτελεί κύρια θεματική της βασικής και της επιμορφωτικής ενότητας. Συνήθως, δίνεται στους εκπαιδευόμενους μια διευρυμένη άσκηση, η οποία συνεχίζεται σε όλη τη βασική κι επιμορφωτική ενότητα κι αναπτύσσεται καθώς οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν περισσότερες γνώσεις. Έτσι έχουν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν τις νέες τους δεξιότητες σε μία ήδη γνωστή υπόθεση. Αυτή η διευρυμένη υπόθεση χρησιμοποιείται επίσης στο τέλος της βασικής ενότητας ως σύνοψη των θεματικών της βασικής ενότητας.

Το περιεχόμενο που ακολουθεί διαφέρει ανάλογα με το εκάστοτε εκπαιδευτικό πρόγραμμα NetJob. Έχουμε ήδη παραθέσει κάποια παραδείγματα, εντούτοις οι τρέχουσες ανάγκες στην αγορά εργασίας της Τεχνολογίας της Πληροφορίας αποτελούν καθοριστικό παράγοντα. Η σειρά με την οποία διεξάγεται η κατάρτιση συχνά εξαρτάται από το τι είναι εφικτό όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες κατευθυντήριες γραμμές που ενδείκνυται να ακολουθούνται, όταν σχεδιάζεται η σειρά των θεματικών.

- Η κατασκευή Ιστοσελίδων προηγείται της θεωρίας Σχεδιασμού και γραφικών Web
- Η κατασκευή Ιστοσελίδων προηγείται της Ανάπτυξης Web
- Εισαγωγή των Βάσεων Δεδομένων προηγείται του Προγραμματισμού
- Η Ανάπτυξη Web προηγείται του Προγραμματισμού
- Οι Βάσεις Δεδομένων προηγούνται της ενσωμάτωσης μεταξύ βάσεις δεδομένων και Ιστοσελίδων (Ανάπτυξη Web)

Υπάρχουν ποικίλα άλλα παραδείγματα. Συχνά η κοινή λογική και η άποψη των εκπαιδευτών όσον αφορά διάφορες θεματικές θα προσφέρουν την απαραίτητη γνώση όσον αφορά την σειρά που θα διδαχθούν οι θεματικές.

Εβδομαδιαία δομή και Πλάνα

Όταν διαμορφώνεται λεπτομερώς το καθημερινό πρόγραμμα στόχος είναι να μοιάζει όσον το δυνατόν περισσότερο με την «Πρότυπη Εβδομάδα» της NetJob. Αυτή η Εβδομάδα μοιάζει ως εξής:

Δευτέρα – Τετάρτη:	Συνδυασμός διδασκαλίας και ασκήσεων
Πέμπτη:	Αποκλειστικά ασκήσεις όλη την ημέρα
Παρασκευή:	Οι εκπαιδευόμενοι παρουσιάζουν τις λύσεις τους στην τάξη και ακολουθεί μια σύνοψη των θεματικών της εβδομάδας και ίσως διδασκαλία.

Αυτή η εβδομαδιαία δομή παρέχει στους εκπαιδευόμενους την ευκαιρία να αφομοιώσουν την ύλη που έχουν διδαχθεί τις προηγούμενες ημέρες, εκπονούνται κάποια μικρά καθήκοντα ή ένα που διαρκεί όλη τη ημέρα. Στις παρουσιάσεις της Παρασκευής τα άτομα μαθαίνουν να παρουσιάζουν τις λύσεις τους και ταυτόχρονα παίρνουν μία ιδέα όσον αφορά το επίπεδο των δεξιοτήτων που πρέπει να φθάσουν. Επίσης, τουλάχιστον μισή ημέρα (κατά προτίμηση μία ολόκληρη) μένει ελεύθερη ώστε να δοθεί η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να παρακολουθήσουν κάποια θεραπεία, αν κάτι τέτοιο απαιτείται.

Αυτή η δομή είναι ένα παράδειγμα –του Μοντέλου «**ΚΠΣ**», μιας από τις εκπαιδευτικές αρχές της NetJob – **Κατάρτιση, Προσωπική μελέτη, Συμβουλευτική**. Η αρχή της εβδομάδας αφιερώνεται κυρίως στην διδασκαλία και τις Πέμπτες οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να μελετήσουν μόνοι τους και να δοκιμάσουν τις γνώσεις τους λύνοντας ασκήσεις. Ο εκπαιδευτής είναι παρόν σε αυτή τη διαδικασία για να εκγυμνάσει και να βοηθήσει σε περίπτωση που παρουσιαστούν δυσκολίες.

Αυτή η δομή δεν μπορεί πάντα να εφαρμόζεται. Ορισμένες θεματικές διαρκούν μόνο 2 ή 3 ημέρες και σε αυτή την περίπτωση πρέπει η εβδομάδα να συμπληρώνεται από άλλες θεματικές. Αυτό σημαίνει ότι η Πέμπτη δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο επίλυση ασκήσεων και ομοίως η Παρασκευή πρέπει να περιλαμβάνει διδασκαλία όπως αυτή διεξάγεται από Δευτέρα έως Τετάρτη.

Σκοπός είναι να αφιερώνονται οι μισές ώρες της Πέμπτης σε ασκήσεις. Ορισμένοι εκπαιδευόμενοι με κινητικά προβλήματα χρειάζεται να ακολουθούν μια εβδομαδιαία θεραπεία και είναι προτιμότερο αν αυτές οι θεραπείες μπορούν να προγραμματιστούν στη διάρκεια των ασκήσεων και όχι της διδασκαλίας. Επίσης, το να πραγματοποιείται η θεραπεία κάθε εβδομάδα την ίδια ώρα, για παράδειγμα Πέμπτη απόγευμα, διευκολύνει τις διευθετήσεις με τους ιατρούς ή τους θεραπευτές. Το να αφιερώνεται η μισή ημέρα για ασκήσεις επί της διδασκόμενης θεματικής δεν ενδείκνυται σε ελάχιστες περιπτώσεις ενώ για τις περισσότερες είναι κατάλληλο ακόμη και ωφέλιμο αν ο χρόνος των ασκήσεων επιμηκύνεται.

Προτού ξεκινήσει η εβδομάδα, διαμορφώνεται ένα εβδομαδιαίο πλάνο που αναφέρει το γενικό περιεχόμενο και τον στόχο της εβδομάδας, την διδακτέα θεματική της κάθε ημέρας και τον εκπαιδευτή που θα την διεξάγει. Παράδειγμα αυτού του πλάνου καθώς και μία σύντομη περιγραφή ενός εβδομαδιαίου προγράμματος παρατίθεται στο Παράρτημα 12.

Εκπαιδευτές

Όταν διαμορφώνεται το αναλυτικό ημερήσιο πρόγραμμα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η διαθεσιμότητα εκπαιδευτών. Ενίοτε για τις περισσότερες των θεματικών αξιοποιούνται οι εκπαιδευτές της NetJob, δεδομένου ότι δεν απασχολούνται σε άλλες εργασίες. Αρκετά συχνά ωστόσο, όταν οι εσωτερικοί εκπαιδευτές είναι απασχολημένοι, προσλαμβάνονται εξωτερικοί εκπαιδευτές είτε για να αντικαταστήσουν τους πρώτους, είτε για να διδάξουν θεματικές για τις οποίες οι εκπαιδευτές της NetJob δεν διαθέτουν επαρκείς γνώσεις.

Ένα κράμα εσωτερικών και εξωτερικών εκπαιδευτών είναι επιθυμητό. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι μεν εσωτερικοί εκπαιδευτές γνωρίζουν καλύτερα τον κάθε εκπαιδευόμενο και μπορούν να εργαστούν εστιασμένοι στην διδακτική μέθοδο που είναι περισσότερο κατάλληλη στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Οι εξωτερικοί εκπαιδευτές από την άλλη, προσδίδουν νέες προοπτικές και διαθέτουν μια διαφορετική εμπειρία, από την οποία μπορούν να αντλήσουν πολύτιμα στοιχεία.

Η NetJob επιδιώκει να συνεργάζεται με εξωτερικούς εκπαιδευτές του οποίους έχει απασχολήσει στο παρελθόν κι αυτό γιατί είναι ήδη εξοικειωμένοι με τις μεθόδους της NetJob και αν διδάξουν αρκετές φορές στη διάρκεια ενός προγράμματος θα αποκτήσουν μια βαθύτερη γνώση των εκπαιδευόμενων.

Διδακτική Ύλη και Λογισμικό

Κατά τον προγραμματισμό της κατάρτισης, ένα άλλο εύλογο σημαντικό ζήτημα, είναι η διαθεσιμότητα διδακτικής ύλης και λογισμικού. Όταν το προσωπικό πρόκειται να επιλέξει τα εκπαιδευτικά μέσα που θα χρησιμοποιήσει, θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι η NetJob διαθέτει άδειες λογισμικού για τα συγκεκριμένα μέσα Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Όμως, ακόμη πιο σημαντική είναι η διαθεσιμότητα κατάλληλης διδακτικής ύλης αφού είναι ο παράγοντας εκείνος που επηρεάζει σε καθοριστικό βαθμό τόσο την διεξαγωγή της κατάρτισης όσο και την επίτευξη του απαιτούμενου επιπέδου. Όταν κανείς έχει να επιλέξει ανάμεσα σε εργαλεία Τεχνολογίας της Πληροφορίας που μοιάζουν μεταξύ τους, στόχος του πρέπει να είναι η επιλογή εκείνων των μέσων που υποστηρίζονται από την καλύτερη δυνατή διδακτική ύλη.

Το προσωπικό της NetJob χρησιμοποιεί πάντοτε ένα σύνολο διδακτικής ύλης κατάλληλη για την διεξαγωγή της εκάστοτε εκπαίδευσης. Είναι επίσης ουσιαστικής σημασίας η διδασκαλία και οι πρακτικές να υποστηρίζονται με τέτοιου είδους μέσα. Κάτι τέτοιο ενθαρρύνει τους εκπαιδευόμενους να προχωρήσουν σε προσωπική μελέτη, κι αργότερα στη διάρκεια του προγράμματος NetJob να «φρεσκάρουν» θεματικές τις οποίες έχουν ήδη διδαχθεί. Πέραν αυτού, παρέχει την ευκαιρία στους πιο ταλαντούχους από τους εκπαιδευόμενους να εργαστούν με ταχύτερο ρυθμό και να αποκτήσουν περισσότερη γνώση μέσω προσωπικής μελέτης.

Σε ελάχιστες των περιπτώσεων το προσωπικό της NetJob δημιουργεί δική του διδακτική ύλη, επειδή όμως κάτι τέτοιο είναι εξαιρετικά δαπανηρό, συνήθως προβαίνει σε αγορά διδακτικής ύλης αποδεδειγμένης ποιότητας.

Σε γενικές γραμμές, είναι προτιμότερο η ύλη να είναι γραμμένη στην μητρική γλώσσα των εκπαιδευόμενων, εντούτοις ενδείκνυται η ύλη κάποιων θεματικών να διατίθεται στην αγγλική ή να δημιουργηθεί από την ίδια την NetJob

ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Στην διάρκεια όλων αυτών των ετών, η NetJob έχει αναπτύξει ή υιοθετήσει αρκετές μεθόδους όσον αφορά τη διεξαγωγή των μαθημάτων. Ακολουθεί μια συνοπτική περιγραφή των πλέον σημαντικών μεθόδων και φιλοσοφιών.

Εκπαίδευση κατ- αίτηση

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η κύρια μέθοδος ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων είναι η Εκπαίδευση κατ-αίτηση. Η NetJob σε στενή συνεργασία με τις εταιρίες διαμορφώνει μια εξατομικευμένη κατάρτιση για τον κάθε εκπαιδευόμενο, μέσω της οποίας ο τελευταίος αποκτά ικανοποιητικό επίπεδο δεξιοτήτων στο βασικό τομέα της Τεχνολογίας της Πληροφορίας στον οποίο εκπαιδεύεται.

Παιδαγωγικές Μέθοδοι

Προκειμένου να βελτιωθούν οι επαγγελματικές δεξιότητες των εκπαιδευόμενων σε ικανοποιητικό επίπεδο, η παρεχόμενη εκπαίδευση οφείλει να είναι υψηλής ποιότητας. Κατ' επέκταση, οι εκπαιδευτές πρέπει να εφαρμόζουν την παιδαγωγική εκείνη μέθοδο που ταιριάζει καλύτερα με το αντικείμενο το οποίο διδάσκουν.

Η NetJob δεν χρησιμοποιεί κάποια συγκεκριμένη μέθοδο, αλλά προσπαθεί κάθε φορά να εφαρμόζει την πλέον κατάλληλη. Για να το εξασφαλίσει αυτό, είναι σημαντικό οι εκπαιδευτές να αξιολογούν την κατάρτιση που οι ίδιοι έχουν στο συγκεκριμένο αντικείμενο, καθώς και την παιδαγωγική μέθοδο που εφαρμόζουν. Οι εκπαιδευόμενοι συζητούν με τον Εκπαιδευτικό Σύμβουλο ποια μέθοδο θεωρούν ότι λειτουργεί καλύτερα τόσο για την ομάδα όσο και για τον καθένα μεμονωμένα. Με βάση αυτή τη συζήτηση και στη διάρκεια της εκπαίδευσης, το προσωπικό της NetJob προσπαθεί να προσαρμόζει τις μεθόδους αναλόγως των συνθηκών.

Μια γενική μέθοδος που πάντα γίνεται απόπειρα να εφαρμοστεί είναι ένα ισορροπημένο κράμα παρακολούθηση διδασκαλίας στην τάξη και λύσης ασκήσεων εκτός αυτής.

Διαφοροποιημένη Εκπαίδευση

Κάθε εκπαιδευόμενος είναι μοναδικός και διαθέτει διαφορετικά ταλέντα ή μαθησιακές ικανότητες. Συνεπώς για να αυξήσουμε τις επαγγελματικές του δεξιότητες, η εκπαίδευση πρέπει να εξατομικευμένη και προσαρμοσμένη στις ατομικές του δυνατότητες.

Το προσωπικό της NetJob πάντοτε διαμορφώνει και υλοποιεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, με τέτοιο τρόπο ώστε αφ' ενός να μην μένουν πίσω οι λιγότερο ικανοί εκπαιδευόμενοι, κι αφ' ετέρου να ενθαρρύνονται οι πιο ταλαντούχοι ώστε να εργάζονται με ταχύτερο ρυθμό αποκτώντας έτσι περισσότερες γνώσεις. Ένας τρόπος για να εξασφαλίσουμε κάτι τέτοιο είναι να παρέχουμε καλοδιατυπωμένη διδακτική ύλη που θα προσφέρει στους ταλαντούχους εκπαιδευόμενους τη δυνατότητα να διαβάζουν παρακάτω και να αντλούν γνώσεις μέσω ατομικής μελέτης. Ένα άλλος τρόπος να τους παροτρύνουμε είναι να τους δίνουμε μεγαλύτερες ασκήσεις που θα βασίζονται σε μία και μόνο υπόθεση. Οι ασκήσεις αυτές θα περικλείουν πιο προχωρημένα προβλήματα η λύση των οποίων απαιτούν περισσότερες γνώσεις.

Οι μεγαλύτερες ασκήσεις δίνονται με τέτοιο τρόπο που θυμίζει δόμηση πυραμίδας. Η άσκηση πρέπει να απαρτίζεται από πολλές μικρότερες, αυξανόμενης περιπλοκότητας, όλες τους όμως

στηριγμένες στην ίδια υπόθεση. Τα πρώτα και απλούστερα μέρη θα πρέπει να επιλύονται από όλους τους εκπαιδευόμενους, ενώ τα τελευταία και δυσκολότερα τμήματα θα αφορούν μόνο τους πιο ταλαντούχους από αυτούς.

Ο εκπαιδευτής οφείλει να αξιολογεί τις δυνατότητες του κάθε εκπαιδευόμενου σε συνεργασία με τον Εκπαιδευτικό Σύμβουλο, ο οποίος διαθέτει μια πιο ακριβή γνώση περί των εκπαιδευομένων. Η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια της εκάστοτε θεματικής, και στηριζόμενος σε αυτές στις συνεχόμενες εκτιμήσεις, ο εκπαιδευτής προσπαθεί να δίνει κατευθύνσεις στον εκπαιδευόμενο για το μέγεθος των ασκήσεων που πρέπει να λύσει καθώς και για το επίπεδο δυσκολίας στο οποίο αναμένεται να ανταποκριθεί. Για παράδειγμα, δίνει στον εκπαιδευόμενο πιο προχωρημένες ασκήσεις, εφόσον κρίνει ότι ο εκπαιδευόμενος έχει την ικανότητα να τις λύσει.

Διαμεσολάβηση (Coaching)

Όταν οι εκπαιδευόμενοι λύνουν τις ασκήσεις ο εκπαιδευτής κατέχει τον ρόλο του συμβούλου ή του διαμεσολαβητή. Είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής να μην δείξει στον εκπαιδευόμενο τη λύση του προβλήματος. Αντ' αυτού πρέπει να προσπαθήσει να τον διδάξει πως να λύνει μόνος τους τα προβλήματα. Κατ' αυτόν τον τρόπο οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να λύσουν τα προβλήματα που αργότερα θα κληθούν να αντιμετωπίσουν.

Το προσωπικό προσπαθεί να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να βοηθήσουν τους εαυτούς τους. Αυτό σχετίζεται κατά πολύ με τη αντίληψη που έχει η NetJob, ότι οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να αναλαμβάνουν οι ίδιοι την ευθύνη για την μόρφωση τους.

Διαμεσολαβώντας για τον εκπαιδευόμενο, η NetJob είναι σε θέση να του παρέχει τη βοήθεια και την παρότρυνση που είναι κατάλληλη για τα talέντα ή τις ανάγκες του.

Ευθύνη για την Μόρφωση

Πρόκειται για την ευθύνη που έχουν οι εκπαιδευόμενοι να αναζητούν και να αποκτούν μόνοι τους την γνώση που χρειάζονται.

Το επίκεντρο εδώ είναι τόσο η ανάπτυξη τόσο των επαγγελματικών δεξιοτήτων όσο και των προσωπικών, όπως η αυτονομία και η αυτοπειθαρχία.

Κατάρτιση, Προσωπική Μελέτη και Διαμεσολάβηση

Η NetJob εργάζεται με ένα ολικό παιδαγωγικό μοντέλο που έχει ονομαστεί «Μοντέλο TIC» από τα αρχικά των λέξεων **T**rainin**G**, **I**ndependent **S**tudy, **C**oaching (Κατάρτιση, Προσωπική Μελέτη και Διαμεσολάβηση).

Κατάρτιση: Η NetJob παρέχει κατάρτιση στους εκπαιδευόμενους προκειμένου να διευρύνει τις γνώσεις τους.

Προσωπική Μελέτη: Η κατάρτιση προσφέρει στους εκπαιδευόμενους τη απαραίτητη βάση για να προχωρήσουν σε προσωπική μελέτη θεματικών και ως εκ τούτου να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητες τους.

Διαμεσολάβηση: Λύνοντας ασκήσεις με τη βοήθεια των εκπαιδευτών ως διαμεσολαβητών, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να σταθεροποιήσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους και ο εκπαιδευτής μπορεί να τους παράσχει βοήθεια αλλά και ώθηση σε ατομικό επίπεδο.

Ασκήσεις

Οι ασκήσεις ,σε μεγάλο ή μικρό βαθμό, αποτελούν ουσιαστικό μέρος της εκπαίδευσης. Ενισχύουν την κατανόηση θεματικών που έχουν ήδη διδαχθεί, κι αυξάνουν προσωπικές ποιότητες, όπως η αυτό-πειθαρχία και η εργατικότητα. Προσφέρουν επίσης τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να κάνουν ένα διάλειμμα προτού λάβουν νέες γνώσεις, να αφομοιώσουν πληροφορίες που έχουν ήδη δεχθεί αλλά και να σταθεροποιήσουν τις δεξιότητες τους στις θεματικές, εφαρμόζοντας τις στην πράξη.

Οι ασκήσεις που χρησιμοποιούνται πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο πραγματικές, κατά προτίμηση να δίνονται από την επιχείρηση που έχει αναλάβει την εκπαίδευση των ατόμων. Κατ' αυτόν τον τρόπο οι ασκήσεις είναι παρεμφερείς με δράσεις που πιθανόν θα αντιμετωπίσουν σε μια αληθινή εργασία. Το γεγονός ότι οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να παρουσιάσουν την εργασία τους στην τάξη, εντός συγκεκριμένης προθεσμίας και λαμβάνουν για αυτήν Σχόλια από τον εκπαιδευτικό και τους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους, τονίζει αυτή την ομοιότητα.

Όταν οι εκπαιδευτές σχεδιάζουν και διαμορφώνουν μεγαλύτερες ασκήσεις προσπαθούν να στοχεύσουν σε ένα είδος πυραμιδωτής ή βήμα προς βήμα δομής, όπου οι ασκήσεις απαρτίζονται από άλλες μικρότερες ασκήσεις βασισμένες όλες στην ίδια υπόθεση. Οι μικρότερες ασκήσεις θα πρέπει να είναι αυξανόμενης περιπλοκότητας. Κάθε εκπαιδευόμενος πρέπει να είναι σε θέση να λύνει τα πρώτα και απλούστερα μέρη και μόνο οι πιο ταλαντούχοι να λύνουν τα τελευταία και περισσότερο περίπλοκα.

Τέτοιου είδους ασκήσεις, είναι χρήσιμες με αρκετούς τρόπους. Αφ' ενός παρέχουν στους εκπαιδευόμενους την δυνατότητα μιας πιο εξατομικευμένης κατάρτισης, αφού καθένας τους προχωρά σύμφωνα με τον δικό του ρυθμό και καλείται να αντιμετωπίσει προκλήσεις ανάλογες του δικού του επιπέδου ικανοτήτων. Αφ' ετέρου ο εκπαιδευτής καθοδηγεί και βοηθά τον εκπαιδευόμενο να προσδιορίζει τους στόχους και τις απαιτήσεις που του αναλογούν. Συγχρόνως ο εκπαιδευόμενος θα βιώσει προκλήσεις αλλά και ένα αίσθημα επιτυχίας όταν τις αντιμετωπίσει επιτυχώς. Επίσης, οι διευρυμένες ασκήσεις προσφέρουν στον εκπαιδευόμενο περισσότερο χρόνο για να εμβαθύνει στην νέα γνώση.

Συχνά το προσωπικό προσπαθεί να έχει μια διευρυμένη άσκηση, την οποία επαναφέρει σ' όλη τη διάρκεια μίας ενότητας. Με την εισαγωγή κάθε νέας θεματικής, η άσκηση αναπτύσσεται περισσότερο και απαιτεί περισσότερες δεξιότητες για την λύση της.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτές σχεδόν πάντα έχουν μια άσκηση διάρκειας 1 –2 εβδομάδων, που διεξάγεται στη βασική ενότητα και ενίοτε στην ενότητα επιμόρφωσης. Εδώ δίνεται η ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να συνοψίσουν τις θεματικές ολόκληρης της ενότητας και να δοκιμάσουν τις νεοαποκτηθείσες δεξιότητες τους.

Αρκετά συχνά οι εκπαιδευόμενοι όταν λύνουν μεγαλύτερες ασκήσεις για παράδειγμα τις τελικές ασκήσεις μίας ενότητας, εργάζονται ανά ομάδες των 3-4 ατόμων.

Ομαδική εργασία

Το να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι να λύνουν προβλήματα μέσω ομαδικής συνεργασίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του επιμορφωτικού προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης της NetJob. Οι μεγαλύτερες ασκήσεις σχεδόν πάντα λύνονται από ομάδες, όπως επίσης και οι μικρότερες, όταν η θεματική το απαιτεί.

Η ομαδική εργασία επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να λύνουν μεγαλύτερες ασκήσεις σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Χωρίζοντας την άσκηση σε τμήματα που μπορούν να λυθούν από έναν εκπαιδευόμενο, όχι μόνο συντομεύει τον χρόνο επίλυσης της συνολικής άσκησης αλλά επίσης δίνει την ευκαιρία στον εκπαιδευόμενο να αξιοποιήσει τα ατομικά του ταλέντα.

Η εργασία ανά ομάδες είναι μια εξαιρετικά σημαντική ικανότητα την οποία όλοι οι εκπαιδευόμενοι οφείλουν να αναπτύξουν στη διάρκεια των μαθημάτων της NetJob, αφού θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση, σχεδόν από όλες τις επιχειρήσεις.

Ανάλογα με το μέγεθος της άσκησης και της θεματικής που διδάσκεται, οι ομάδες απαρτίζονται από 2 έως 4 εκπαιδευόμενους του ίδιου επιπέδου. Όταν το προσωπικό πρόκειται να αποφασίσει ποιοι θα εργαστούν από κοινού ως ομάδα, λαμβάνει υπόψη του αρκετά πράγματα. Μερικές φορές αποτελεί πλεονέκτημα να ενταχθούν στην ίδια ομάδα άτομα που ήδη συνεργάζονται καλά μεταξύ τους. Άλλοτε είναι πιο κατάλληλο εκπαιδευόμενοι που συνήθως δεν έχουν καλή συνεργασία μεταξύ τους να τοποθετούνται σκόπιμα στην ίδια ομάδα, προκειμένου να αναπτύξουν τη συγκεκριμένη ικανότητα.

Ορισμένες φορές εκπαιδευόμενοι παρόμοιων ταλέντων και μαθησιακής ικανότητας πρέπει να τοποθετούνται στην ίδια ομάδα, ούτως ώστε να τους παρέχονται εναύσματα κατάλληλα για τα ταλέντα τους. Άλλες φορές εκπαιδευόμενοι διαφορετικού επιπέδου ταλέντων και μαθησιακής ικανότητας τοποθετούνται μαζί, ώστε εκείνοι που μαθαίνουν πιο γρήγορα να αναλάβουν το ρόλο συμβούλου και φροντιστή και να βοηθήσουν όσους προχωρούν με πιο αργούς ρυθμούς. Η εναρμόνιση εκπαιδευόμενων είναι πάντοτε ένα σημαντικό θέμα που λαμβάνεται υπόψη στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα NetJob.

Υψηλές Απαιτήσεις

Προκειμένου να εξομοιώσει τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και να εγείρει την ικανότητα των εκπαιδευόμενων να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις, η NetJob θέτει υψηλές απαιτήσεις για τον κάθε εκπαιδευόμενο, παρόμοιες με εκείνες που θα αντιμετωπίσει σε μια επιχείρηση.

Οι απαιτήσεις ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων των εκπαιδευτών προσαρμόζονται στην ικανότητα του κάθε εκπαιδευόμενου, αλλά πάντα σε ένα επίπεδο που θα αποτελεί σοβαρή πρόκληση για εκείνον.

Οι προθεσμίες που τίθενται στους εκπαιδευόμενους αποτελεί ένα ορατό και δραστικό παράδειγμα υψηλών απαιτήσεων. Οι εκπαιδευόμενοι αναμένεται να παρουσιάσουν μια εργασία σε προκαθορισμένη ημέρα και ώρα.

Μια άλλη πτυχή αυτών των απαιτήσεων αποτελεί η φιλοσοφία του να αναλάβουν οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι την ευθύνη για την εκπαίδευσή τους.

Αξιολόγηση

Το προσωπικό παράλληλα με τις υψηλές απαιτήσεις που θέτει στους εκπαιδευόμενους, προσπαθεί να αξιολογήσει τον καθένα ξεχωριστά και να συντάξει το πόρισμα που αφορά τις προσπάθειες του. Αξιολογεί το συνολικό φάσμα των προσωπικών, κοινωνικών και επαγγελματικών ικανοτήτων του, με επίκεντρο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του κάθε εκπαιδευόμενου.

Η αξιολόγηση γίνεται με ποικίλους τρόπους

- Όταν ολοκληρώνεται μια σειρά μαθημάτων, ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος δέχεται τις αναφορές των εκπαιδευτών και λαμβάνει τις αξιολογήσεις που έχουν κάνει για τον κάθε εκπαιδευόμενο και την απόδοση του.
- Ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος είναι παρών στις παρουσιάσεις που κάνουν οι εκπαιδευόμενοι όταν παρουσιάζουν τις λύσεις του επί των ασκήσεων.
- Ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος είτε παρίσταται στις Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης είτε ενημερώνεται από τον Σύμβουλο Διαχείρισης για τις εκτιμήσεις που έχει κάνει ο τελευταίος μέσω συνέντευξης για τις προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των εκπαιδευομένων.
- Ομοίως, πριν τις Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης, ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος ενημερώνει τον Σύμβουλο Διαχείρισης για τις δικές του εκτιμήσεις όσον αφορά τις επαγγελματικές ικανότητες των εκπαιδευομένων.
- Σε γενικές γραμμές, ολόκληρη η ομάδα του προγράμματος παρατηρεί τους εκπαιδευόμενους σε διαφορετικές καταστάσεις, στην τάξη, στο γεύμα, στις κοινωνικές εκδηλώσεις κ.λ.π. και συνεπώς διευρύνει τις γνώσεις της για τις ικανότητες του κάθε εκπαιδευόμενου.

Βάσει όλων αυτών των παρατηρήσεων ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος συνθέτει ένα ολοκληρωμένο προφίλ των ατομικών, κοινωνικών και επαγγελματικών ικανοτήτων του εκπαιδευόμενου. Οι παρατηρήσεις και οι σημειώσεις καταγράφονται στο ημερολόγιο του κάθε εκπαιδευόμενου. Στο ημερολόγιο καταγράφονται επίσης τα ταλέντα αλλά και οι αδυναμίες που παρουσιάζει ο εκπαιδευόμενος στις τρεις κατηγορίες ικανοτήτων που προαναφέρθηκαν.

Οι εκτιμήσεις αυτές αξιοποιούνται ώστε να δοθεί στους εκπαιδευόμενους ένα πόρισμα των απόδοσης και της ανάπτυξης τους στη διάρκεια της Δράσης NetJob. Ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος αξιοποιεί τις εκτιμήσεις που απορρέουν από τις Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης προκειμένου να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να θέσουν νέους στόχους και να αξιολογήσουν κατά πόσο έχουν κατακτήσει όσους είχαν θέσει προηγουμένως.

Όταν ο Εκπαιδευτικός Σύμβουλος αξιολογεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ατόμου σε συνεργασία με τον ίδιο τον εκπαιδευόμενο, είναι σημαντικό να κάνει τον τελευταίο να εστιάζει στην ποιότητα της γνώσης που έχει αποκτήσει. Συχνά οι εκπαιδευόμενοι τείνουν να επικεντρώνονται σε αυτά που δεν έχουν μάθει από μία θεματική, ιδίως στην βασική ενότητα όπου κάθε θεματική προσεγγίζεται εν συντομία. Αντί να επικεντρωθούν στις ελλείψεις τους, είναι ουσιαστικό να τους γίνει κατανοητό πόσα πολλά πραγματικά έχουν μάθει και πόσο πολύ οι ικανότητες στους έχει αναπτυχθεί.

Σε κάποιες των περιπτώσεων, οι εκπαιδευόμενοι δεν επιτυγχάνουν τους στόχους τους εξαιτίας της έλλειψης ενθουσιασμού και προσπάθειας. Αυτό θα πρέπει να αντιμετωπισθεί στις Συνεντεύξεις Προσωπικής Ανάπτυξης, όπου ο εκπαιδευόμενος πρέπει αντιμετωπίσει την έλλειψη αποτελεσμάτων και να προειδοποιηθεί πως η οκνηρία δεν είναι αποδεκτή.

Ανθρώπινο Δυναμικό

Η ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Το Ανθρώπινο Δυναμικό αποτελεί σημαντικό μέρος του Προγράμματος NetJob. Όπως προαναφέρθηκε στο μέρος «Φιλοσοφία και Αξίες της NetJob» η δομή της NetJob έχει ως βάση τη θεμελιώδη αντίληψη ότι απαιτείται μια ποικιλία ικανοτήτων προκειμένου να μπορέσει κάποιος να ενταχθεί επιτυχώς στην αγορά εργασίας.

Οι επαγγελματικές, κοινωνικές και προσωπικές ικανότητες αποτελούν ακρογωνιαίους λίθους αυτής της κατανόησης. Με άλλα λόγια, δεν αρκεί να αποκτήσει κάποιος γνώση σε ένα υψηλό τεχνολογικό επίπεδο. Είναι εξίσου σημαντικό να γνωρίζει πώς να κινείται κοινωνικά μέσα στην επιχείρηση, να διαθέτει αυτοπεποίθηση και ικανότητες στις διαπροσωπικές σχέσεις, να εκδηλώνει ενδιαφέρον και συμμετοχή στην επιχείρηση, να εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα κ.α.

Πολλοί εκπαιδευόμενοι δεν είναι έτοιμοι να ενταχθούν στην αγορά εργασίας απλά και μόνο αναβαθμίζοντας τις δεξιότητες τους στην Πληροφορική. Πρέπει επίσης να επικεντρωθούν – και ίσως να βελτιώσουν- τις προσωπικές και κοινωνικές τους ικανότητες. Αποτελεί εμπειρία της NetJob ότι πολλά άτομα που έχουν κινητικά πρόβλημα ή έχουν υπάρξει άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα έχουν μια διαστρεβλωμένη εικόνα για την αγορά εργασίας και για το τι χρειάζεται για να ενταχθούν σε αυτήν. Μπορεί επίσης να έχουν κάποιες βαθιά ριζωμένες συνήθειες και πρότυπα συμπεριφοράς που να παρεμποδίζουν την ενσωμάτωσή τους σε επιχειρήσεις και την επαγγελματική κουλτούρα αυτών.

Γενικά μιλώντας, τα άτομα με κινητικά προβλήματα έχουν μικρότερη πείρα από την αγορά εργασίας από ό,τι αυτοί που έχουν πρόσφατα αποφοιτήσει και οι οποίοι διαθέτουν μια σχετική πείρα λόγω της διαφορετικής εργασίας που είχαν πριν και μετά τη φοίτησή τους. Είναι επίσης συχνό φαινόμενο ο άνθρωπος με αναπηρίες να έχουν συχνά χαμηλότερη «επίδοση» όταν πρόκειται για προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες. Γενικά μιλώντας, στη Δανία τα άτομα αυτά παρουσιάζουν:

- Σχετικά χαμηλή αυτοπεποίθηση
- Μη ρεαλιστική κρίση των εφοδίων που διαθέτουν
- Δυσκολία να θέσουν προσωπικούς στόχους
- Δυσκολία να αναλάβουν την ευθύνη για την κατάσταση τους
- Μια τάση να αιτιολογούν την κατάσταση τους λόγω εξωτερικών παραγόντων ή της αναπηρίας τους
- Μια τάση να εστιάζονται σε προβλήματα και εμπόδια
- Ένα αδύναμο κοινωνικό δίκτυο.

Αυτά τα ζητήματα δεν προκαλούνται από την αναπηρία του ατόμου, αλλά από τις συνθήκες ζωής της συγκεκριμένης ομάδας ατόμων. Το κοινωνικό σύστημα της Δανίας συχνά δημιουργεί ένα «σύνδρομο πελατειακής συμπεριφοράς», όπου ο πελάτης υιοθετεί ένα πρότυπο εξάρτησης και αδυναμίας. Ο πελάτης συνηθίζει να θέτει στο επίκεντρο την αναπηρία τους επειδή το ίδιο το σύστημα εστιάζεται σε αυτήν. Έτσι το άτομο μαθαίνει να αισθάνεται ανήμπορο και να αποποιείται την ευθύνη για την κατάσταση του.

Ο μηχανισμός αυτός δεν αφορά μόνο τα άτομα με αναπηρίες αλλά κι όσους έχουν παραμείνει άνεργοι επί μακρόν και ως εκ τούτου επηρεάζονται πολύ από το σύστημα και από το αίσθημα της αδυναμίας όντας πελάτες. Για το λόγο αυτό τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν παραπάνω

αφορούν λίγο πολύ και άτομα χωρίς κινητικά προβλήματα που συμμετέχουν στα προγράμματα NetJob.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ NETJOB

Είναι πολιτική της NetJob να μην εστιάζει στα κινητικά προβλήματα ή την ανεργία των ατόμων, αλλά στις ικανότητες τους. Επίσης, το προσωπικό προσπαθεί να ενθαρρύνει ή ακόμη και να προκαλέσει τον εκπαιδευόμενο να αναλάβει τις ευθύνες του για την ζωή και την κατάσταση του. Κατά την άποψη της NetJob η καλύτερη μέθοδος για να το επιτύχει είναι να εντάξει τα άτομα με αναπηρία και τους άνεργους στην αγορά εργασίας, να τους θέσει απαιτήσεις και να περιμένει από αυτούς να επιδείξουν υπευθυνότητα και κίνητρο για εργασία, όπως συμβαίνει σε κανονικούς συναδέλφους στις επιχειρήσεις.

Εντούτοις δεν αρκεί μόνο να μην εστιάζεται στην αναπηρία / ανεργία το προσωπικό της NetJob και να θέτει απαιτήσεις από τα άτομα, αλλά πρέπει και τα ίδια τα άτομα να μεταβάλλουν την εστίαση τους και να αρχίσουν να ανεβάσουν το επίπεδο των φιλοδοξιών τους. Ορισμένες φορές αυτό αποτελεί ένδειξη αλλαγής πορείας για το άτομο.

Η NetJob επιχειρεί να εντυπώσει στους εκπαιδευόμενους μια θεμελιώδη φιλοσοφία που υποστηρίζει ότι ο καθένας είναι ενεργός παίχτης στην ίδια του τη ζωή, συμπεριλαμβανομένης φυσικά και της επαγγελματικής. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αξιοποιεί 100% όλων των πόρων και των δυνατοτήτων του.

Στην πράξη, το προσωπικό της NetJob δρα μέσω δύο λειτουργιών :μίας εκπαιδευτικής και μίας υποστηρικτικής. Η εκπαιδευτική λειτουργία χαρακτηρίζεται από τον καθορισμό απαιτήσεων, την παροχή γνώσεων και την αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων, ενώ η υποστηρικτική χαρακτηρίζεται από την ακρόαση, την στήριξη και την ενθάρρυνση. Επομένως αναζητείται μια ισορροπία μεταξύ ενσυναίσθησης και απόστασης.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Τόσο η εκπαιδευτική όσο και η υποστηρικτική λειτουργία εμφανίζονται στις τακτικές συνεντεύξεις προσωπικής ανάπτυξης που πραγματοποιούνται στη διάρκεια των μαθημάτων. Αυτός ο τύπος συνέντευξης έχει εμπνευστεί από παρόμοιες συνεντεύξεις που διεξάγονται από αρκετές δανέζικες επιχειρήσεις, στις οποίες μία ή δύο φορές ετησίως ο διευθυντής ή κάποιος από το Τμήμα Προσωπικού έχει συνάντηση με το κάθε μέλος του προσωπικού ξεχωριστά με σκοπό να ενημερωθεί για την εξέλιξη των πραγμάτων.

Η συνέντευξη είναι μια ευκαιρία για τον Σύμβουλο να πληροφορηθεί σε ποιο τομέα θέλει το άτομο να επικεντρωθεί επαγγελματικά, πως αισθάνεται γενικά και πως αντιμετωπίζει τα προβλήματα στην επαγγελματική ή την προσωπική του ζωή (αν αυτή επηρεάζεται από την πρώτη). Είναι επίσης μια ευκαιρία να παρατηρήσει – και ίσως να παρέμβει - στην περίπτωση που υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων. Επιπλέον, η διαχείριση έχει την ευκαιρία να παραδώσει το Σχόλια για την προσπάθεια και τις επιδόσεις – ή την έλλειψη αυτών – των μελών του προσωπικού.

Στη NetJob οι συνεντεύξεις προσωπικής ανάπτυξης με τους εκπαιδευμένους πραγματοποιούνται περίπου κάθε δίμηνο. Αν είναι απαραίτητο θα διεξαχθούν περισσότερες συνεντεύξεις, για παράδειγμα με άτομα που έχουν ειδικά προβλήματα. Στις συνεντεύξεις αυτές παρίστανται δύο μέλη του προσωπικού της NetJob: ο Σύμβουλος Διαχείρισης και είτε ο Σύμβουλος Εργασίας είτε ο Σύμβουλος Εκπαίδευσης.

Στις περιόδους επαγγελματικής κατάρτισης, οι συνεντεύξεις προσωπικής ανάπτυξης συμπληρώνονται με επισκέψεις στην εταιρία όπου εκπαιδεύεται το άτομο και από την οποία παραλαμβάνει επίσης ένα Σχόλιο (όπως αναφέρθηκε στην παράγραφο «Επικοινωνία με την Επιχείρηση»). Εντούτοις στην μακρά περίοδο επαγγελματικής κατάρτισης, το προσωπικό πραγματοποιεί αυτές τις συνεντεύξεις στον χώρο της NetJob χωρίς να είναι παρούσα η επιχείρηση. Πρόκειται για μια ευκαιρία που δίνεται στον εκπαιδευόμενο να ενημερώσει το προσωπικό της NetJob για πράγματα που θα ήταν δύσκολο να πει παρουσία της επιχείρησης. Οι συνεντεύξεις αυτές στοχεύουν στην διατήρηση της επαφή με τον εκπαιδευόμενο, με τους στόχους, τις δυσκολίες και την εξέλιξη του. Το προσωπικό της NetJob έχει τη δυνατότητα να βοηθήσει και να στηρίξει τον εκπαιδευόμενο στην προσπάθειά του, κι ακόμη να του υποδείξει πράγματα που μπορεί να τα βελτιώσει ή συμπεριφορές που ενδεχομένως χρειαστεί να αλλάξει, ώστε να ενταχθεί καλύτερα μέσα στο πρόγραμμα και στην επιχείρηση.

Η πρώτη συνέντευξη – που συχνά λαμβάνει χώρα τις πρώτες δύο εβδομάδες των μαθημάτων- αφορά συνήθως τις προσδοκίες που έχει ο εκπαιδευόμενος από το πρόγραμμα, τις πρώτες εντυπώσεις τους από τα μαθήματα και τη εκπαίδευση, τις επιθυμίες του για το μέλλον και την πιθανή προτίμηση του για κάποια επιχείρηση και θέση εργασίας κ.α.

Αργότερα, αφού το προσωπικό έχει βρει την επιχείρηση που θα αναλάβει την εκπαίδευση και την έχει επισκεφθεί, η συνέντευξη μπορεί να περιστραφεί γύρω από τις εμπειρίες που έχει ο εκπαιδευόμενος από την επιχείρηση, την επιθυμία του να εξειδικευτεί σε συγκεκριμένο τομέα, καθώς γύρω από τις αλλαγές και την επαγγελματική του ανάπτυξη κ.α. Όταν τα μαθήματα θα βρίσκονται στην τελευταία φάση θα συζητηθούν οι δυνατότητες και η τυχόν επιθυμία του εκπαιδευόμενου να παραμείνει στην συγκεκριμένη επιχείρηση, ή θα σχεδιαστεί μια στρατηγική προς αναζήτηση άλλης εργασίας, αν αυτό κριθεί αναγκαίο

Προετοιμασία και Εφαρμογή

Προκειμένου να αντλήσει υλικό που θα το χρησιμοποιήσει ως βάση για την συνέντευξη προσωπικής ανάπτυξης, το προσωπικό της NetJob πρέπει να διεξάγει κάποια έρευνα. Οι εκπαιδευτές ενημερώνουν το προσωπικό σε τακτική βάση για την εξέλιξη των πραγμάτων, για το πως χειρίζονται οι εκπαιδευόμενοι την εκπαιδευτική κατάσταση, για το πόσο ικανοί είναι, καθώς και για τον τρόπο που συνεργάζονται μεταξύ τους. Σχεδόν όλα τα μέλη της NetJob διδάσκουν, κι έτσι το προσωπικό του προγράμματος είναι ενήμερο για τα πράγματα από πρώτο χέρι. Πριν την συνέντευξη και σε συνεργασία με την γραμματεία, ελέγχεται η συστηματική απόψη εκπαιδευόμενων, αν υπάρχει η αίσθηση πως κάτι τέτοιο αποτελεί πρόβλημα.

Το περιεχόμενο της συνέντευξης έχει σε αδρές γραμμές προσδιοριστεί και καταγραφεί σ' έναν οδηγό συνεντεύξεων και περιλαμβάνει κάποια βασικά ερωτήματα που η NetJob επιδιώκει να διευκρινίσει. Τα ερωτήματα αποστέλλονται ταχυδρομικώς στους εκπαιδευόμενους πριν την διεξαγωγή της συνέντευξης, ούτως ώστε να έχουν τη δυνατότητα να προετοιμαστούν. Τα ερωτήματα είναι τα ίδια για όλους τους εκπαιδευόμενους της ίδιας ομάδας. Ωστόσο, στην περίπτωση που πρέπει να διευκρινιστεί κάτι συγκεκριμένο όσον αφορά κάποιον εκπαιδευόμενο, ενδεχομένως να υπάρξουν διαφορετικές διαδικασίες καθώς και συμπληρωματικές ερωτήσεις.

Η κύρια μέθοδος που ακολουθείται στην συνέντευξη είναι να ενθαρρυνθεί ο εκπαιδευόμενος να μιλήσει και να διατυπώσει με δικά του λόγια πιθανά πρόβλημα. Για το προσωπικό της NetJob είναι πιο σημαντικό οι εκπαιδευόμενοι να διατυπώνουν και να ομολογούν οι ίδιοι τις δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, παρά να είναι το ίδιο το προσωπικό που θα του μιλήσει για αυτά. Άλλωστε μόνο όταν ο εκπαιδευόμενος συνειδητοποιήσει τα προβλήματα μπορεί πράγματι να κάνει κάτι γι' αυτά. Είναι ουσιαστικό ο εκπαιδευόμενος να είναι ενεργός στη διαδικασία ανεύρεσης

λύσης. Το προσωπικό της NetJob δεν μπορεί να επιλύσει τα προβλήματα για αυτόν, παρότι αυτό μπορεί να αποτελεί πρόκληση κάποιες φορές.

Αν και το προσωπικό στοχεύει στο να ενθαρρύνει τον εκπαιδευόμενο να μιλήσει από μόνος του, εντούτοις έχει μεγάλη πιθανότητα να κατευθύνει τη συζήτηση μέσω ερωτήσεων. Κάποιες φορές όμως δεν είναι αρκετό να χειριστεί τα ζητήματα με έμμεσο τόπο. Ίσως να είναι απαραίτητο να μιλήσει στον εκπαιδευόμενο απερίφραστα για πιθανά προβλήματα και για τον τρόπο που βλέπουν κάποια πράγματα ο εκπαιδευτής και το υπόλοιπο προσωπικό. Αυτό μπορεί να είναι σκληρό, αλλά μερικές φορές είναι ο μόνος τρόπος για να καταλάβει ο εκπαιδευόμενος κάποια πράγματα και να του δοθεί μια ευκαιρία να αλλάξει κάποια ακατάλληλη συμπεριφορά. Σε τελική ανάλυση, είναι καλύτερα το προσωπικό να υπογραμμίζει πράγματα παρά να αφήνει το άτομο να παραμένει έκτος αγοράς εργασίας.

Η συνέντευξη προσωπικής ανάπτυξης ολοκληρώνεται πάντα με μια σύνοψη των θεμάτων που αναπτύχθηκαν και μια επανάληψη των συμφωνιών που έγιναν στη διάρκεια της συνέντευξης. Μετά το πέρας αυτής, τα μέλη του προσωπικού της NetJob συζητούν μεταξύ τους τις απόψεις που έχουν για τον εκπαιδευόμενο και τη συνέντευξη και πιθανές λύσεις για τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν. Αν μια περίπτωση είναι ιδιαίτερα δύσκολη συζητείται και με άλλα μέλη του προσωπικού σε μια προσπάθεια να επιλυθεί το πρόβλημα. Αυτό ίσως γίνει στο τακτικό Εκπαιδευτικό Συμβούλιο που διεξάγεται περίπου κάθε εβδομάδα στη NetJob.

Μετά την συνέντευξη τα πρακτικά καταγράφονται, ούτως ώστε να διατηρηθούν οι συμφωνίες και το ιστορικό προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου. Τα πρακτικά αξιοποιούνται ως υλικό για τις επόμενες συνεντεύξεις και περιλαμβάνουν πληροφορίες που ίσως φανούν χρήσιμες σε μέλη του προσωπικού που δεν ήταν παρόντα στη συνέντευξη. Λειτουργούν επίσης ως ένα είδος ημερολογίου στο οποίο καταγράφονται σχόλια από τους εκπαιδευτές, όπως πράγματα που παρατήρησαν στη διάρκεια της εκπαίδευσης κ.α. Είναι εύλογο πως τα πρακτικά αυτά είναι άκρως προσωπικά και εμπιστευτικά και δεν γνωστοποιούνται.

ΗΜΕΡΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Κάθε τόσο στη διάρκεια της ενότητας κατάρτισης η NetJob ορίζει μια «ημέρα ΑΠ» ή «Ημέρα Παιχνιδιού». Σκοπός αυτών των ημερών είναι να αποτελέσουν ένα διάλειμμα από τα μαθήματα, όπου ο καθένας μπορεί να πάρει μια ανάσα, να χαλαρώσει και να συλλογιστεί πάνω σε κάτι διαφορετικό από την εκμάθηση της Τεχνολογίας της Πληροφορίας. Είναι επίσης μια αφορμή για να αποκτήσουν μεγαλύτερη οικειότητα τα μέλη μίας ομάδας μεταξύ τους και αναπτύξουν ένα ισχυρότερο ομαδικό πνεύμα.

Οι ημέρες αυτές καθορίζονται και πραγματοποιούνται από τον Σύμβουλο Διαχείρισης και πιθανόν από άλλα μέλη του προσωπικού που συνδέονται στενά με την ομάδα των εκπαιδευόμενων. Οι ημέρες μπορεί να περιλαμβάνουν κάποια παιχνίδια όπου όλοι μπορούν να συμμετάσχουν.

Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης της NetJob στα οποία δεν συμμετέχουν άτομα με αναπηρίες, μπορεί να περιλαμβάνουν κάποιες αρκετά απαιτητικές ημέρες ομαδικών δραστηριοτήτων σε ανοιχτούς χώρους. Η φυσική κατάσταση των εκπαιδευόμενων είναι κάτι που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στα προγράμματα της NetJob.

Ορισμένα από τα παιχνίδια ίσως περιέχουν δραστηριότητες σχετικές με την Πληροφορική, για παράδειγμα ένα τεστ γνώσεων, κάτι σαν κλήρωση που οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να τραβήξουν και να μαντέψουν κάποιες λέξεις ή μεθόδους Πληροφορικής. Είναι όμως σημαντικό αυτή η ημέρα να έχει ψυχαγωγικό χαρακτήρα και να μην γίνει ένα έμμεσο τεστ των ικανοτήτων των

εκπαιδευόμενων. Βασικά, οι δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν οτιδήποτε· η πρόκληση είναι να γίνουν αρκετά δημιουργικές.

Είναι άλλωστε εφικτό να προσληφθεί για τις ημέρες αυτές κάποιος επαγγελματικός σύμβουλος, και μέσω αυτού να υπάρξει προσπάθεια ενδυνάμωσης του ομαδικού πνεύματος και της αυτοπεποίθησης των εκπαιδευόμενων με τρόπο επαγγελματικό. Αυτές οι ημέρες μπορεί να γίνουν μέρος ενός μακροχρόνιου πλάνου σχετικού με την προσωπική και κοινωνική εξέλιξη των εκπαιδευόμενων, αντί να εξυπηρετούν «μόνο» την χαλάρωση και την δόμηση της ομάδας. Βέβαια, οι τελευταίοι αυτοί σκοποί είναι σημαντικοί από μόνοι τους και δεν θα πρέπει επ' ουδενί να υποτιμούνται.

Επαγγελματική κατάρτιση κατά την εργασία

Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία του Προγράμματος Επαγγελματικής Κατάρτισης

NetJob είναι οι περίοδοι της επαγγελματικής κατάρτισης κατά την εργασία, όπου οι εκπαιδευόμενοι περνούν την ημέρα τους στην επιχείρηση. Κυρίαρχος στόχος είναι να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι εργασιακή εμπειρία και να αναπτύξουν μια πιο στενή σχέση με την επιχείρηση, που πιθανόν θα ωθήσει την τελευταία να τους προσφέρει αργότερα μια μόνιμη θέση εργασίας. Διαφορετικά, μπορεί κάποια άλλη εταιρία να εκδηλώσει ενδιαφέρον για τις πολύτιμες δεξιότητες που αποκτά τώρα ο εκπαιδευόμενος.

Η έντονη έμφαση που τοποθετείται στις περιόδους εργασιακής κατάρτισης απορρέει από την ιδέα ότι η θεωρία είναι καλή, μα η πράξη είναι ακόμη καλύτερη. Είναι μέσω της εργασιακής κατάρτισης που ο εκπαιδευόμενος αποκτά την αληθινή σταθεροποίηση ενός μέλλοντος σε μια θέση εργασίας Τεχνολογίας της Πληροφορίας.

ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τα μαθήματα NetJob στη Δανία απαρτίζονται από τρεις περιόδους κατάρτισης: δύο μικρής διάρκειας και μία μεγαλύτερης. Συνήθως, η πρώτη περίοδος διαρκεί τέσσερις εβδομάδες. Κύριος σκοπός αυτής της περιόδου είναι να γνωρίσει καλύτερα ο εκπαιδευόμενος την επιχείρηση, να βρει τη θέση του σε αυτήν, με ποιον και σε τι αντικείμενο θα εργαστεί καθώς και τους ιδιαίτερους κανόνες που λειτουργεί η επιχείρηση. Μετά από αυτή τη περίοδο ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να έχει μεγαλύτερη επίγνωση των μελλοντικών εργασιακών του καθηκόντων καθώς των ικανοτήτων που αυτά απαιτούν. Εντούτοις, στη συγκεκριμένη περίοδο ίσως ο εκπαιδευόμενος να μην έχει απαραίτητα την ευκαιρία να εργαστεί πραγματικά πάνω στα κύρια καθήκοντα του. Ίσως οι δεξιότητες του στην Τεχνολογία της Πληροφορίας να μην είναι ακόμη αρκετές, ή ίσως η επιχείρηση να περιμένει μια μεγαλύτερη περίοδο κατάρτισης προτού δώσει την ευκαιρία στον εκπαιδευόμενο να αρχίσει να εργάζεται «κανονικά».

Συχνά η επιχείρηση αναθέτει στον εκπαιδευόμενο ένα μικρότερο έργο που ο εκπαιδευόμενος μπορεί να εκπονήσει και το οποίο μπορεί να το εγκρίνει να το υποστηρίξει η NetJob. Μπορεί, για παράδειγμα να είναι η αναδιοργάνωση του περιεχομένου της ιστοσελίδας της επιχείρησης, ή η δημιουργία ενός προσχεδίου για την αναδιαμόρφωση της. Μπορεί επίσης να είναι η κατασκευή μίας μικρής βάσης δεδομένων, ή ο προγραμματισμός μια περιορισμένης ενότητας σε ένα ευρύτερο σύστημα. Με άλλα λόγια, πρέπει να είναι μια πρακτική εργασία που μπορεί να εκτελεστεί παράλληλα με –και σε υποστήριξη με– μια εισαγωγή στην επιχείρηση, στο πνεύμα της και σε βασικά καθήκοντα.

Συνήθως, η δεύτερη εκπαιδευτική περίοδος διαρκεί επίσης τέσσερις εβδομάδες. Σε αυτή την περίοδο, ο εκπαιδευόμενος ξεκινά να εκτελεί μια μικρότερη εργασία. Έχει ήδη αποκτήσει μια στοιχειώδη γνώση της εταιρίας και ολοκληρώνοντας την Ενότητα Επιμόρφωσης θα πρέπει λογικά οι ικανότητες του στην Τεχνολογία της Πληροφορίας να έχουν επίσης βελτιωθεί.

Η επιχείρηση από την πλευρά της είναι περισσότερο διατεθειμένη να αναθέσει στον εκπαιδευόμενο ένα μεγαλύτερο έργο λόγω του ότι έχει την ευκαιρία να συνεργαστεί μαζί του και να αντιληφθεί τις αληθινές του ικανότητες. Επιπρόσθετα, η περίοδος κατάρτισης προηγείται της περιόδου εξειδίκευσης (κατά την οποία ο εκπαιδευόμενος μπορεί επίσης να περάσει κάποιο από τον χρόνο του στην επιχείρηση). Ως εκ τούτου η επιχείρηση μπορεί να «στηριχτεί» περισσότερο

στο άτομο, αφού τώρα είναι ελάχιστα πιθανό να εγκαταλείψει το πρόγραμμα στην επόμενη εκπαιδευτική Περίοδο.

Η διάρκεια της τρίτης και τελικής εκπαιδευτικής περιόδου είναι 26 εβδομάδες, δηλαδή 6 μήνες. Από πολλές απόψεις, πρόκειται για την σημαντικότερη περίοδο, αφού σε αυτήν ο εκπαιδευόμενος έχει πραγματικά μια ευκαιρία να μάθει πολλά πράγματα και να καταστήσει τον εαυτό του απαραίτητο στην επιχείρηση. Σ αυτή την Περίοδο αναλαμβάνει μεγαλύτερες ευθύνες και αποκτά μεγαλύτερη σχέση με τα τρέχοντα και σημαντικά σχέδια της επιχείρησης.

Στη Δανία, η τρίτη περίοδος πραγματοποιείται με βάση μια ειδική σύμβαση του Δανέζικου συστήματος οικονομικής στήριξης επαγγελματικής κατάρτισης. Σε αυτούς τους έξι μήνες εκπαίδευσης η επιχείρηση επιδοτείται για κάθε νέο μέλος προσωπικού, αν αυτό το άτομο έχει υπάρξει άνεργο για μεγάλο χρονικό διάστημα. Με άλλα λόγια, η τρίτη εκπαιδευτική περίοδος συνεπάγεται περισσότερα έξοδα για την επιχείρηση από ό,τι οι δύο προηγούμενες. Με άλλα λόγια πρέπει να καταβάλει μισθό στον εκπαιδευόμενο (συντά τον βασικό μισθό) αλλά λαμβάνει γι' αυτό επιδότηση από το Δανέζικο σύστημα στήριξης. Η στήριξη αφορά ένα προκαθορισμένο ποσό ανά εργατώρα (Περίπου 54 δανέζικες κορώνες –Δεκέμβριος 2002). Στην πράξη η επιχείρηση λαμβάνει σχεδόν το ήμισυ του συνολικού μισθού που δίνεται από το δημόσιο.

Αυτή η ειδική σύμβαση στην εργασιακή εκπαίδευση ισχύει μόνο για ιδιωτικές επιχειρήσεις, που συχνά είναι και η αρχική ομάδα –στόχος. Για δημόσιες επιχειρήσεις και μη-κυβερνητικές οργανώσεις ισχύουν άλλες συμβάσεις. Δεν τους κοστίζει τίποτα να αναλάβουν ένα εκπαιδευόμενο για εργασιακή εκπαίδευση για μισό χρόνο, αφού ο εκπαιδευόμενος σε αυτή την περίπτωση δεν παίρνει μισθό, αλλά λαμβάνει ένα πόσο από το Δανέζικο σύστημα στήριξης. Το ποσό αυτό ανταποκρίνεται για το πρώτο ήμισυ του προγράμματος.

ΑΛΛΑΓΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Οι πρώτες δύο εκπαιδευτικές περιόδους είναι ένα είδος δοκιμαστικής περιόδου. Εδώ ο εκπαιδευόμενος και η επιχείρηση βλέπουν αν ευθυγραμμίζονται μεταξύ τους με τον ορθό τρόπο, αν λειτουργεί η προσωπική χημεία και αν υπάρχει δυνατότητα να καλυφθούν οι προσδοκίες αμφότερων. Αν αυτό δεν συμβαίνει, η NetJob καλείται να επιλύσει το πρόβλημα βρίσκοντας ίσως μία νέα επιχείρηση για τον εκπαιδευόμενο.

Ορισμένες φορές ίσως ο εκπαιδευόμενος να ευθυγραμμίζεται με την επιχείρηση από πολλές απόψεις, αλλά να επιθυμεί να αλλάξει πεδίο εργασίας. Μπορεί επίσης η επιχείρηση και ο εκπαιδευόμενος να συνειδητοποιούν από κοινού, ότι δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων στην Τεχνολογία της Πληροφορίας, ή ίσως πάλι κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης ο εκπαιδευόμενος να ανακαλύψει ότι έχει ένα νέο ενδιαφέρον ή μια κρυμμένη ικανότητα. Θα μπορούσε, παραδείγματος χάριν, ο εκπαιδευόμενος, προτού ξεκινήσει το πρόγραμμα, να μην έχει ιδιαίτερες ικανότητες κι εμπειρίες στην Τεχνολογία της Πληροφορίας, και να μην προσδοκά και πολλά από τον εαυτό του. Έτσι, ξεκινώντας επιθυμεί να ακολουθήσει μια συγκεκριμένη κατεύθυνση. Όμως στην διάρκεια της εκπαίδευσης ανακαλύπτει ότι διαθέτει κάποιο ιδιαίτερο ταλέντο, για παράδειγμα τον προγραμματισμό, και επιθυμεί τώρα να εμβαθύνει σε αυτόν τον τομέα.

Κάποιες φορές η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να αποδεχτεί αυτή την αλλαγή κατεύθυνσης και μάλιστα να την καλοδεχτεί σε κάποιο άλλο τμήμα της. Άλλες φορές όμως αυτή η αλλαγή απαιτεί την ύπαρξη μίας νέας επιχείρησης για τον εκπαιδευόμενο και τότε πρέπει να αρχίσει η αναζήτηση για ένα τέτοιο μέρος.

Ως κανόνας, η σύμβαση μεταξύ επιχείρησης και εκπαιδευόμενου πρέπει να οριστικοποιηθεί πριν την έναρξη της τρίτης εκπαιδευτικής περιόδου. Η ειδική οικονομική συμφωνία για την περίοδο αυτή καθιστά αδύνατη την αλλαγή του εκπαιδευτικού χώρου μετά την έναρξη της περιόδου, αφού η συμφωνία προϋποθέτει τουλάχιστον έξι μήνες επαγγελματικής κατάρτισης κατά την εργασία. Αν τίποτα δεν πάει καλά, είναι δυνατόν να παύσει η εργασιακή εκπαίδευση, αλλά το χρονοδιάγραμμα δεν επιτρέπει να αρχίσει μια νέα εργασιακή εκπαίδευση έξι μηνών. Αυτό σημαίνει ότι ο εκπαιδευόμενος παύει να συμμετάσχει στο πρόγραμμα. Συνεπώς είναι πολύ σημαντικό η ευθυγράμμιση μεταξύ επιχείρησης και εκπαιδευόμενου να έχει ήδη δοκιμαστεί εντός μικρότερων χρονικών περιόδων εργασιακής εκπαίδευσης προκειμένου να αποφευχθεί αυτή η δυσάρεστη κατάσταση.

ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Παρά τις καλές προθέσεις και τις προσπάθειες όλων, η αλήθεια είναι, ότι δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι μια επιχείρηση για να ασκηθούν στην πρώτη εκπαιδευτική περίοδο. Μερικές φορές ένας ή περισσότεροι εκπαιδευόμενοι δεν έχουν εταιρία που θα αναλάβει την εκπαίδευση τους ούτε στη δεύτερη περίοδο, εξαιτίας προβλημάτων ανεύρεσης τους. Αυτή δεν είναι φυσικά καθόλου η καλύτερη κατάσταση και πρέπει να γίνει ό,τι είναι δυνατόν προκειμένου να αποφευχθεί. Ωστόσο είναι κάτι που κατά καιρούς συμβαίνει.

Σε αυτές τις περιπτώσεις η NetJob κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί, προκειμένου να καταστήσει αυτήν την περίοδο γόνιμη για όσους δεν έχουν προσληφθεί από κάποια επιχείρηση. Τους αναθέτει κάποια συγκεκριμένη εργασία που θα διαρκέσει όλη ή στο μεγαλύτερο μέρος της περιόδου. Η ανατεθείσα εργασία προσαρμόζεται στις ικανότητες και στις επιθυμίες που έχει το άτομο για τον μέλλον.

Η NetJob εξασφαλίζει επίσης ότι ο εκπαιδευόμενος δέχεται στήριξη για την εργασία του από έναν ή και περισσότερους συμβούλους, ούτως ώστε να υπάρχει κάποιο άτομο από το οποίο ο εκπαιδευόμενος θα λαμβάνει τα σχόλια (feedback) αλλά και απαντήσεις στα ερωτήματα του. Το προσωπικό της NetJob προσπαθεί να κάνει τις εργασίες όσο το δυνατόν πιο πραγματικές, για παράδειγμα βρίσκοντας κάποια εργασία στο Γραφείο Ανάπτυξης Web της NetJob, ή κάτι παρόμοιο.

Επίσης το περιβάλλον στην NetJob μπορεί να μετατραπεί με τέτοιο τρόπο ώστε το φυσικό περιβάλλον να μοιάζει διαφορετικό από αυτό που ήταν στη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης. Το άτομο παραμένει στον χώρο της NetJob, πολλές φορές ακόμη και στην αίθουσα διδασκαλίας που έχοντας τώρα απομακρύνει τον εξοπλισμό, μοιάζει περισσότερο σαν χώρος γραφείου, κι έτσι δημιουργούνται νέες συνθήκες εργασίας. Ο εκπαιδευόμενος πρέπει, αν είναι δυνατό, να αισθανθεί πως βρίσκεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον εκτελώντας μια αληθινή εργασία.

ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Όπως αναφέρθηκε στην παράγραφο «Συμμετοχή της Επιχείρησης» η NetJob εξασφαλίζει την ύπαρξη επικοινωνίας με επιχειρήσεις και εκπαιδευόμενους στη διάρκεια των εκπαιδευτικών περιόδων. Μια από τις κύριες διαδικασίες επικοινωνίας είναι οι τακτικές επισκέψεις στην επιχείρηση ενόσω απασχολείται εκεί ο εκπαιδευόμενος. Η συχνότητα των επισκέψεων ποικίλει, αλλά συνήθως το προσωπικό της NetJob επισκέπτεται την επιχείρηση/ εκπαιδευόμενο μία φορά κατά την πρώτη εκπαιδευτική περίοδο, ίσως κι άλλη μια φορά κατά την δεύτερη, και τουλάχιστον δύο φορές στην τρίτη και μεγαλύτερη εργασιακή εκπαιδευτική περίοδο.

Στη διάρκεια των επισκέψεων το προσωπικό της NetJob σχηματίζει μια πλήρη εντύπωση για την πορεία των πραγμάτων. Κανονίζεται μια επίσκεψη ώστε το προσωπικό της NetJob να δει την επιχείρηση και το περιβάλλον που βρίσκεται ο εκπαιδευόμενος και ενδεχομένως και κάποια αποτελέσματα από την εργασία που αυτός εκπονεί. Υπάρχει επίσης η ευκαιρία να μιλήσει και με τις δύο πλευρές, έχοντας έτσι τη δυνατότητα να εκτιμήσει τις εξελίξεις και να συζητήσει μαζί τους κάποια σημαντικά θέματα. Συχνά δράττει την ευκαιρία να αναφερθεί σε εργασιακά καθήκοντα, μεθόδους ή ικανότητες που κάποια από τις δύο πλευρές ίσως επιθυμεί να αλλάξει ή να αναπτύξει προς άλλη κατεύθυνση.

Στην περίπτωση της αξιολόγησης το προσωπικό της NetJob προσπαθεί να βοηθήσει όσο περισσότερο μπορεί. Αν η επιχείρηση και ο εκπαιδευόμενος συμφωνούν ότι ο τελευταίος πρέπει να βελτιώσει κάποιες ικανότητες ή χρειάζεται κάποια συγκεκριμένα εργαλεία ή κάτι παρόμοιο, η NetJob θα προσπαθήσει να επιλύσει το πρόβλημα, αν φυσικά δύνανται, παρέχοντας μαθήματα, ένα σύμβουλο ή το συγκεκριμένο εργαλείο. Το προσωπικό της NetJob επιχειρεί επίσης να βοηθήσει στην επίλυση συγκρούσεων που έχουν, ή , να εκδηλωθούν.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όταν πλησιάζει η ολοκλήρωση του προγράμματος, οι επιχειρήσεις και οι εκπαιδευόμενοι δέχονται επίσκεψη από το προσωπικό της NetJob, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει η δυνατότητα μόνιμης απασχόλησης. Αν υπάρχει θέση εργασίας για τον εκπαιδευόμενο και κι αν έχει ήδη επιτευχθεί μια συμφωνία, τότε το έργο της NetJob για τον συγκεκριμένο εκπαιδευόμενο τελειώνει εκεί. Αν οι πιθανότητες για απασχόληση στο συγκεκριμένο τμήμα είναι ελάχιστες, κι αν πρόκειται για μια μεγάλη επιχείρηση, τότε τα μέλη του προσωπικού της NetJob προσπαθούν να εξασφαλίσουν πως έχει αρχίσει η προσπάθεια αναζήτησης μίας θέσης σε κάποιο άλλο τμήμα. Ίσως να υπάρχει κάποιος σύμβουλος ΑΔ που μπορεί να επιτελέσει αυτό το έργο· ίσως ο εκπαιδευόμενος πρέπει να το αναλάβει ο ίδιος, ει δυνατόν υποβοηθούμενος από τον διευθυντή ή τον σύμβουλο επικοινωνίας του συγκεκριμένου τμήματος,

Αν δεν υπάρχουν πιθανότητες απασχόλησης στην επιχείρηση, ο εκπαιδευόμενος παροτρύνεται να αναζητήσει εργασία αλλού, προτού καν ολοκληρωθεί το πρόγραμμα. Φυσικά η αναζήτηση πρέπει να γίνεται ενώ παράλληλα εξακολουθεί να απασχολείται στην επιχείρηση που εκπαιδεύεται.

Το προσωπικό της NetJob προσπαθεί να βοηθήσει τον εκπαιδευόμενο στην προσπάθεια αναζήτησης εργασίας δίνοντας του συμβουλές, διαβάζοντας αιτήσεις προς υποβολή κ.α. Όταν ολοκληρωθεί το πρόγραμμα οι άνεργοι εκπαιδευόμενοι παρακινούνται να χρησιμοποιούν τους υπολογιστές, να αναζητούν εργασία και να συμπληρώνουν αιτήσεις. Κατ' αυτόν τον τρόπο η επαφή διατηρείται, και είναι πιο εύκολο για τη NetJob να συμβάλλει ώστε να βρεθεί μια θέση εργασίας για τον εκπαιδευόμενο. Είναι επίσης δυνατό όσοι έχουν υπάρξει εκπαιδευόμενοι να συναντώνται και να βοηθούν ο ένα στον άλλον στην δύσκολο έργο του να είσαι άνεργος που αναζητάς μια θέση εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Πληροφορίες για Ενδιαφερόμενες Επιχειρήσεις

Τυποποιημένο υλικό που στέλνεται σε ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις. Το κεντρικό τμήμα του αποκαλούμενου 'Εκπαιδευτικού Πακέτου'.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η NETJOB;

Το πρόγραμμα NetJob IV ξεκίνησε στις 10 Σεπτεμβρίου 2001. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνεται κυρίως σε άτομα με αναπηρίες που κατέχουν ανώτατη εκπαίδευση. Το πρόγραμμα NetJob ιδρύθηκε το 1995 και έχει υλοποιηθεί τρεις φορές μέχρι σήμερα.

Η φιλοσοφία της NetJob είναι να εστιάζει στις δεξιότητες στους Η/Υ και όχι στην ίδια την αναπηρία, εκπαιδεύοντας μια ομάδα ατόμων με και χωρίς αναπηρίες. Το πρόγραμμα NetJob IV απαρτίζεται κατά τα 2/3 από άτομα με αναπηρίες και κατά το 1/3 από άτομα χωρίς αναπηρίες.

Στόχος είναι η ενεργοποίηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρίες που έχουν ανώτατη εκπαίδευση αλλά παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, είτε λόγω ανασφάλειας διότι δεν μπορούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας λόγω κινητικών τους προβλημάτων, είτε γιατί οι επιχειρήσεις νιώθουν ανασφαλείς στην προοπτική να απασχολήσουν κάποιον ανάπηρο.

Ευτυχώς, όλο και περισσότερες επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να κατανοούν πως η χρήση της Τεχνολογίας της Πληροφορίας (ΤτΠ) καταργεί τα εμπόδια που υπάρχουν λόγω αναπηρίας. Οι επιχειρήσεις καταλαβαίνουν πως η ικανότητα χρήσης ενός ποντικιού μπορεί να θέσει ένα άτομο σε παραγωγική δραστηριότητα.

Την ίδια στιγμή εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη υψηλά καταρτισμένων υπαλλήλων, ειδικά αυτών που έχουν ικανότητες στους Η/Υ. Στο πρόγραμμα NetJob, οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν να χρησιμοποιούν και να επικοινωνούν με σύγχρονη ΤτΠ.

Η NetJob ξεκίνησε σαν κοινοπρακτική δραστηριότητα μεταξύ του Δανέζικου Κέντρου Τεχνικής Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης στο νομό Άαρχους και της Γραμματεία Εύρεσης Εργασίας του Άαρχους (Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης). Ο σκοπός του Δανέζικου Κέντρου είναι να ενσωματώνει και να δημιουργεί ίσες ευκαιρίες για άτομα με αναπηρίες. Το πρόγραμμα επιδοτείται από τη Δανέζικη Υπηρεσία Εργασίας.

Εκτός από το πρόγραμμα, η NetJob εκπονεί προγράμματα κατάρτισης για άνεργους ακαδημαϊκούς και συμμετέχει σε διάφορα έργα, προσφέροντας συμβουλευτική εκεί που η εμπειρία και η τεχνογνωσία μας μπορεί να χρησιμοποιηθεί.

ΤΙ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ Η NETJOB;

Η έννοια του προγράμματος NetJob είναι να εντάξει την ΤτΠ στην ήδη υπάρχουσα εκπαίδευση του εκπαιδευόμενου. Στην πρώτη εκπαιδευτική ενότητα που διαρκεί 12 εβδομάδες, οι εκπαιδευόμενοι εισάγονται στην Τεχνολογία της Πληροφορίας καθώς και στις βασικές αρχές του Ίντερνετ. Αργότερα ακολουθούν δυο ενότητες εκπαίδευσης (διάρκειας 8 εβδομάδες η κάθε μία), από τις οποίες τουλάχιστον η μία ρυθμίζεται ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες του εκπαιδευόμενου και της εταιρείας που προσφέρει την πρακτική εξάσκηση. Ένα παράδειγμα είναι η σχεδίαση Web

και η αλληλεπίδραση στο Ίντερνετ, δημιουργία βάσης δεδομένων ή διαχείριση έργου (project management).

Η εκπαίδευση NetJob περιέχει τρεις περιόδους κατάρτισης - κατά - την - εργασία που διαρκούν 4, 6 και 24 εβδομάδες στη διάρκεια των οποίων ο εκπαιδευόμενος, σε συνεργασία με την ανάδοχο εταιρεία και τη NetJob εξειδικεύεται σε ανάλογο αντικείμενο ή τομέα.

Προτού αποφοιτήσουν, οι εκπαιδευόμενοι της NetJob πρέπει να έχουν ολοκληρώσει μια μεγάλη εργασία για τις εταιρείες-αναδόχους. Μια επιτροπή απαρτιζόμενη από αντιπρόσωπο της εκάστοτε ανάδοχου εταιρείας, εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και αντιπρόσωπο της NetJob αξιολογούν τις εργασίες των εκπαιδευόμενων.

Η συνολική προσφορά της NetJob περιγράφεται παρακάτω:

Γενικές Γνώσεις ΤΠ

Ο εκπαιδευόμενος θα αποκτήσει ικανότητες σε λειτουργικά συστήματα (Windows 2000 και Windows NT), λογισμικό office (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook), σχεδιασμό, συγγραφή και προγραμματισμό ιστοσελίδων (FrontPage, Fireworks, HTML, SQL, ASP και VB-script/JavaScript).

Γνώσεις ΤΠ Σχετικές με την Εταιρεία

Μετά τη δεύτερη βασική ενότητα εκπαίδευσης ο εκπαιδευόμενος αφοσιώνεται σε εργασίες που σχετίζονται με την ανάδοχο εταιρεία. Κατά τις περιόδους εκπαίδευσης στη NetJob, τα μαθήματα προσαρμόζονται όσο το δυνατό περισσότερο στις εργασίες που έχουν ανατεθεί στον εκπαιδευόμενο από την εταιρεία του.

Συμβουλευτική Αρωγή

Στη διάρκεια όλων των περιόδων κατάρτισης, σύμβουλοι της NetJob προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αν υπάρξουν τεχνικά ή άλλα προβλήματα.

Κατά τη διάρκεια της πρακτικής εξάσκησης του εκπαιδευόμενου, σύμβουλοι της NetJob επισκέπτονται τις ανάδοχες εταιρείες δυο ή τρεις φορές. Έτσι οι σύμβουλοι της NetJob έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν τον εκπαιδευόμενο σε ένα καθημερινό περιβάλλον εργασίας, να αξιολογήσουν την προσπάθεια και ανάπτυξη του και να βοηθήσουν την εταιρεία να αποσαφηνίσει τις μελλοντικές εργασίες καθώς και στόχους του εκπαιδευόμενου.

Συναντήσεις Εκπαιδευόμενων και Συμβούλων Επικοινωνίας

Κατά τη διάρκεια του προγράμματος, η NetJob κανονίζει κάποιες συναντήσεις μεταξύ εκπαιδευόμενων και υπεύθυνων τμημάτων των ανάδοχων εταιρειών που έχουν τον ρόλο του συμβούλου επικοινωνίας. Σε αυτές τις συναντήσεις γίνονται παρουσιάσεις από ειδικούς σε διάφορα θέματα και το 'φόρουμ' αυτό δίνει την ευκαιρία δημιουργίας ενός ανεπίσημου δικτύου επαφών για τους υπεύθυνους των εταιρειών.

ΤΙ ΠΕΡΙΜΕΝΕΙ Η NETJOB ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ;

Οι περίοδοι κατάρτισης είναι σημαντικό τμήμα του προγράμματος NetJob. Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να δοκιμάζει τις δυνατότητές του στην αγορά εργασίας της ΤΠ και να δημιουργεί τα θεμέλια για τη μελλοντική του απασχόληση. Εμείς προσδοκούμε πως οι επιχειρήσεις που συνεργάζονται με το πρόγραμμα NetJob θα δεσμευθούν με τις δράσεις του προγράμματος ώστε όλοι οι συμμετέχοντες να λάβουν τις καλύτερες δυνατές εμπειρίες.

Με άλλα λόγια προσδοκούμε τα παρακάτω:

Ευκαιρία Απασχόλησης

Προτού ενταχθεί στο πρόγραμμα, η ανάδοχος εταιρεία πρέπει να διαθέτει μια πιθανή θέση απασχόλησης μετά το τέλος της κατάρτισης. Το ελάχιστο που μπορεί να προσφέρει είναι μια συνέντευξη πρόσληψης με τον εκπαιδευόμενο στο τέλος του προγράμματος. Η ενδεχόμενη θέση πρέπει να είναι σε κανονικά πλαίσια, δηλαδή χωρίς επιδότηση κλπ.

Ο εκπαιδευόμενος εντάσσεται στο πρόγραμμα κατάρτισης ώστε να βρει δουλειά και απαιτείται από την εταιρεία που έχει αναλάβει τη πρακτική του κατάρτιση να ενδιαφέρεται ειλικρινά να βοηθήσει το άτομο αυτό.

Ανάδοχος Εταιρεία

Η ανάδοχος εταιρεία θα μεριμνήσει ώστε να είναι στη διάθεση του εκπαιδευόμενου ο απαραίτητος εξοπλισμός και το λογισμικό. Σε μερικές περιπτώσεις υπάρχει δυνατότητα μιας ειδικής συμφωνίας, με τη NetJob για παράδειγμα, σχετικά με τη χρήση λογισμικού τηλεργασίας ή ειδικού αντισταθμιστικού λογισμικού.

Ανταπόκριση και Υποστήριξη

Είναι πολύ σημαντικό για τον εκπαιδευόμενο να έχει συμβούλους επικοινωνίας στην ανάδοχο εταιρεία. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι δυο άτομα από το τμήμα που απασχολείται ο εκπαιδευόμενος και τα οποία αναλαμβάνουν τους ρόλους του προϊστάμενου και του ειδικού συμβούλου για όλο το διάστημα του προγράμματος. Έτσι ο εκπαιδευόμενος έχει ανταπόκριση όσον αφορά τη προσπάθεια και την εργασιακή ανάπτυξή του.

Σχόλια (Feedback)

Οι χρονικές περίοδοι κατάρτισης σχεδιάζονται σε συνεργασία με την ανάδοχο εταιρεία. Κατά τα διαστήματα αυτά αλλά και μετά την ολοκλήρωσή του, το πρόγραμμα θα αξιολογείται σε συνεργασία με την εταιρεία, έτσι ώστε να βοηθηθεί ο εκπαιδευόμενος να ολοκληρώσει την εκπαίδευσή του. Παράλληλα θα έχουμε τη δυνατότητα να αντλήσουμε πληροφορίες που θα συμβάλλουν στην βελτίωση των προγραμμάτων κατάρτισης NetJob.

Τελική Εργασία

Η ανάδοχος εταιρεία πρέπει να αναθέσει μια τελική εργασία στον εκπαιδευόμενο, η οποία πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός πέντε εβδομάδων. Ο εκπαιδευόμενος θα ξεκινήσει την εργασία του τις τρεις τελευταίες εβδομάδες της τρίτης περιόδου κατάρτισης – κατά – την – εργασία και θα την ολοκληρώσει στη NetJob.

Η εταιρεία θα συμμετάσχει στην αξιολόγηση της εργασίας μαζί με μια επιτροπή από επαγγελματίες εμπειρογνώμονες και εκπροσώπους της NetJob.

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ

Φυσικά υπάρχουν πολλά πρακτικά ζητήματα που πρέπει να διευθετηθούν πριν αρχίσει μια περίοδο κατάρτισης - κατά - την - εργασία. Ευτυχώς η NetJob έχει μεγάλη εμπειρία στα προγράμματα κατάρτισης κι έτσι μπορούμε να βοηθήσουμε στη λύση οποιουδήποτε διαδικαστικού ή γραφειοκρατικού προβλήματος.

Γραφειοκρατία

Ο σύμβουλος εύρεσης εργασίας της NetJob αναλαμβάνει, όσο είναι δυνατό, όλες τις επαφές με το δημόσιο και τον ΟΑΕΔ ώστε η εταιρεία να αποφύγει τη περισσότερη γραφειοκρατία.

Ειδικές Διαρρυθμίσεις

Κάποιοι από τους εκπαιδευόμενους έχουν ιδιαίτερες ανάγκες για διαρρύθμιση ή προσαρμογή του περιβάλλοντος εργασίας. Η NetJob προσφέρει βοήθεια σε αυτό το θέμα και πρόθυμα συντάσσουμε αιτήσεις για επιδότηση των αναγκαίων τεχνικών βοηθημάτων και των αλλαγών στο εργασιακό χώρο.

Ωράριο

Το πρόγραμμα κατάρτισης της NetJob και η πρακτική εκπαίδευση στις εταιρείες βασίζονται σε κανονικό εταιρικό ωράριο. Στις περιπτώσεις που ο εκπαιδευόμενος δεν είναι σε θέση να έχει πλήρη απασχόληση, θα συμφωνηθούν οι ώρες απασχόλησης του στην εταιρεία. Επίσης υπάρχει δυνατότητα συμφωνίας και για τηλεργασία. Αυτές οι συμφωνίες συνήθως γίνονται όταν συντάσσεται το συμβόλαιο κατάρτισης - κατά - την - εργασία.

Τηλεργασία

Αν η εταιρεία και η NetJob νομίζουν ότι είναι κατάλληλο, η περίοδος κατάρτισης ή ένα τμήμα της μπορεί να πάρει τη μορφή της τηλεργασίας. Σ' αυτή τη περίπτωση, ο εκπαιδευόμενος μπορεί να είναι στη NetJob ή στο σπίτι του και να συνδέεται με την εταιρεία μέσω Ίντερνετ.

Πληροφορίες και Επαφή με NetJob

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή ερωτήσεις για την Ομάδα IV της NetJob ή για το περιεχόμενο του παρόντος εγγράφου μπορείτε να απευθυνθείτε στη κ. ΧΧ ή στον κ. ΧΨ.

ΠΟΥ ΚΑΙ ΠΟΤΕ;

Η έναρξη του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης της NetJob είναι στις 10 Σεπτεμβρίου και διαρκεί για 64 εβδομάδες. Σε αυτό το διάστημα προστίθενται και οι κανονικές διακοπές.

Πρόθεσή μας είναι να τοποθετηθούν όλοι οι εκπαιδευόμενοι σε ανάδοχο εταιρεία, όχι αργότερα από το τέλος της πρώτης περιόδου κατάρτισης. Η NetJob αναλαμβάνει τη πρόσληψη των εκπαιδευόμενων καθώς και την επικοινωνία και τις διευθετήσεις με τις εταιρείες. Σε συνεργασία, η

NetJob και η ανάδοχος εταιρεία θα ταιριάζουν τη θέση κατάρτισης στον πιο κατάλληλο, ανάλογα με τις ικανότητες και προσωπικές επιθυμίες, εκπαιδευόμενο.

Ακολουθεί μια περιγραφή όλου του προγράμματος κατάρτισης. Δείχνει τη κατανομή των περιόδων μεταξύ εκπαίδευσης και πρακτικής εξάσκησης στις εταιρείες:

Βασική Εκπαιδευτική Ενότητα:	12 εβδομάδες
1 ^η Περίοδο κατάρτισης κατά την εργασία:	4 εβδομάδες
Προχωρημένη Εκπαιδευτική Ενότητα:	8 εβδομάδες
2 ^η Περίοδο κατάρτισης κατά την εργασία:	6 εβδομάδες
Ενότητα Εξειδίκευσης:	8 εβδομάδες
3 ^η Περίοδο κατάρτισης κατά την εργασία:	24 εβδομάδες
Ολοκλήρωση προγράμματος:	2 εβδομάδες

Η βασική εκπαιδευτική ενότητα περιέχει μια κοινή παρουσίαση της ΤτΠ και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων στην ΤτΠ. Σε αυτή την ενότητα, παρουσιάζονται θέματα όπως το MS Office, ο σχεδιασμός Web, οι βάσεις δεδομένων, εισαγωγή στο SQL και στο ASP κλπ. Στην προχωρημένη εκπαιδευτική ενότητα είναι πιθανό να υπάρξει διαφοροποίηση στα μαθήματα. Για παράδειγμα, μπορεί να γίνει διαχωρισμός μεταξύ αυτών που θέλουν να παρακολουθήσουν το σχεδιασμό και εκείνων που θέλουν να γίνουν προγραμματιστές. Αυτό εξαρτάται από τις ικανότητες και τις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου όσον αφορά τις μελλοντικές τους ασχολίες στις ανάδοχες εταιρείες.

Η ενότητα εξειδίκευσης σχεδιάζεται σε συνεργασία με τις ανάδοχες εταιρείες και ανάλογα με τις προσδοκίες και τις ανάγκες τους να προσφέρουν την καλύτερη δυνατή κατάρτιση στον εκπαιδευόμενο. Ο εκπαιδευόμενος δεν χρειάζεται υποχρεωτικά να παρακολουθεί μαθήματα αυτή τη περίοδο, ο εκπαιδευόμενος μπορεί να βρίσκεται στην εταιρεία για ένα τμήμα αυτής της περιόδου, αν αυτό κρίνεται προτιμότερο.

Κατά τη διάρκεια των 24^{ωv} εβδομάδων της κατάρτισης – κατά – την – εργασία, ο εκπαιδευόμενος έχει την ευκαιρία να εργασθεί με μεθόδους και εργαλεία που διδάχθηκαν στην εξειδίκευση. Τις τρεις τελευταίες εβδομάδες αυτής της περιόδου, ο εκπαιδευόμενος αναλαμβάνει την εργασία που του έχει ανατεθεί από την εταιρεία και η οποία ολοκληρώνεται στη NetJob.

Επιθυμία και σκοπός μας είναι στο τέλος του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης NetJob οι εκπαιδευόμενοι να έχουν αποκτήσει τις αναγκαίες ικανότητες ώστε να βρουν και να διατηρήσουν θέσεις απασχόλησης, είτε στην ανάδοχο εταιρεία είτε σε άλλη επιχείρηση, ώστε οι ικανότητες αυτές να τύχουν καλής χρήσης στην αγορά εργασίας.

ΠΟΣΟ ΚΟΣΤΙΖΕΙ;

Το πρόγραμμα δεν έχει κόστος για την ανάδοχο εταιρεία έως και την μακρά περίοδο κατάρτισης. Μέχρι τότε, το μόνο κόστος για την εταιρεία είναι οι ώρες που θα απασχοληθούν τα στελέχη της εταιρείας για την εκπαίδευση των εκπαιδευόμενων.

Για το διάστημα των 24 εβδομάδων που διαρκεί η περίοδος κατάρτισης, η εταιρεία καταβάλλει μισθό στον εκπαιδευόμενο. Αυτός ο μισθός συμπληρώνεται από χορήγηση δημοσίων κονδυλίων ώστε το κόστος για την εταιρεία να είναι μειωμένο. Το ύψος του μισθού αποφασίζεται μεταξύ του εκπαιδευόμενου και της εταιρείας, αναφερόμενοι πάντα στη συλλογική σύμβαση εργασίας για την συγκεκριμένη δραστηριότητα. Η χορήγηση του δημοσίου [στη Δανία] αυτή τη στιγμή είναι 52 Δανέζικες Κορώνες την ώρα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Φυλλάδιο Πληροφοριών NetJob

Πληροφορίες για το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης που αποστέλλεται σε υποψηφίους εκπαιδευόμενους, υποψήφιες επιχειρήσεις που θα αναλάβουνε την πρακτική εξάσκηση, σε βιβλιοθήκες, κέντρα επαγγελματικής αποκατάστασης, οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα αναπηρίας κλπ.

[ΠΡΩΤΗ ΣΕΛΙΔΑ]

Επικοινωνία – ΤτΠ – Ίντερνετ

Γραφικά – asp – tcp/ip – html – vbscript – βάσεις δεδομένων – ms office

NetJob IV

Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας για άτομα με αναπηρίες και άλλα με ανώτατη εκπαίδευση.

[ΣΕΛΙΔΑ 2 ΔΟΛΩΜΑ]

Ο αγώνας για τις 12 θέσεις κατάρτισης στο πρόγραμμα NetJob ξεκίνησε. Στις 10 Σεπτεμβρίου μια νέα ομάδα NetJob θα ξεκινήσει το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στις ΤτΠ διάρκειας 55 εβδομάδων. Αυτό είναι το τέταρτο στη σειρά πρόγραμμα της NetJob που απευθύνεται σε άτομα με ειδικές ανάγκες αλλά και σε άτομα χωρίς αναπηρίες που έχουν ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση.

Το πρόγραμμα προσφέρει μια γενική παρουσίαση της ΤτΠ, η οποία θα καλύψει διάφορα θέματα, από βασικές ικανότητες μέχρι πολύ εξειδικευμένα θέματα. Τα κύρια θέματα όπως η διαχείριση εγγράφων, η γραφιστική, η διαχείριση έργων ΤτΠ, ο προγραμματισμός, μέθοδοι ανάπτυξης, το Ίντερνετ και οι συγγενικές τεχνολογίες είναι μερικοί από τους τομείς με τους οποίους θα ασχοληθείτε ως μελλοντικός εκπαιδευόμενος της NetJob.

[ΣΕΛΙΔΑ 3 ΚΥΡΙΟ ΚΕΙΜΕΝΟ]

NetJob

Το NetJob IV είναι ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στις ΤτΠ που έχει σαν στόχο τη τοποθέτηση των εκπαιδευόμενων σε θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με αναπηρίες και μη που επιθυμούν να εργασθούν σε μια επιχείρηση ΤτΠ ως, για παράδειγμα, δημιουργοί λογισμικού, σχεδιαστές Web, ή σαν «σούπερ-χρήστες». Το πρόγραμμα κατάρτισης βασίζεται σε κανονικό ωράριο εργασίας και μπορεί να εμπεριέχει και 'υπερωρίες' όταν υπάρχει πολύ δουλειά.

Περιεχόμενο

Το πρόγραμμα NetJob περιλαμβάνει μια βασική εκπαίδευση στις ΤτΠ σε εναλλαγή με εξειδίκευση και ενότητες πρακτικής. Στις βασικές ενότητες οι εκπαιδευόμενοι καταρτίζονται σε μια μεγάλη γκάμα προγραμμάτων και γλώσσες προγραμματισμού καθώς και σε γενικά θέματα ΤτΠ που

αφορούν κυρίως το Ίντερνετ. Σκοπός αυτών των ενοτήτων είναι να δώσουν μια γενική άποψη των ευκαιριών επαγγελματικής απασχόλησης στο τομέα της ΤτΠ.

Το πρόγραμμα βασίζεται όσο το δυνατό περισσότερο στις λύσεις προβλημάτων και εργασιών που θέτονται από σχετικές εταιρείες. Το πρόγραμμα εναλλάσσεται μεταξύ εκπαίδευσης στις αίθουσες και προσωπικής μελέτης με τη βοήθεια συμβούλων ή δασκάλων. Μετά την επιλογή ενός τομέα για την εξειδίκευσή τους, οι εκπαιδευόμενοι εμβαθύνουν τις γνώσεις τους σε ένα ειδικό τομέα κατά τη περίοδο εξειδίκευσης και κατάρτισης – κατά – την – εργασία. Στο τέλος ο εκπαιδευόμενος αφομοιώνεται όλο και περισσότερο στο νέο εργασιακό περιβάλλον του στην ανάδοχο εταιρεία.

Ποιοί μπορούν να κάνουν αίτηση;

Το πρόγραμμα NetJob αφορά όλους τους άνεργους, με ή χωρίς αναπηρίες. Το πρόγραμμα πρωτίστως απευθύνεται στα άτομα με αναπηρίες αλλά υπάρχουν και θέσεις για άτομα που δεν έχουν κάποια αναπηρία. Προϋπόθεση για εισαγωγή στο πρόγραμμα είναι η δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση και/ ή εκτεταμένες γνώσεις Η/Υ. Επίσης, προϋπόθεση είναι το πρόγραμμα να εφαρμόζει σε ένα 'προσωπικό πρόγραμμα δράσης' ή να εγκρίνεται από 'ασφαλιστικό ταμείο' [για τα ΑμεΑ].

Αν ήδη εργάζεσθε αλλά θέλετε να συμπληρώσετε αίτηση για το πρόγραμμα, υπάρχει πιθανότητα να συμμετάσχετε αν αντιμετωπίζετε το ενδεχόμενο να χάσετε τη δουλειά σας ή να βγείτε από την αγορά εργασίας λόγω κάποιας επικείμενης ασθένειας ή αναπηρίας. Η NetJob έχει πείρα σε αυτό το τομέα και η εταιρεία που θα αναλάβει το πρακτικό σκέλος του προγράμματος μπορεί να είναι ο τωρινός σας εργοδότης.

Αίτηση

Αν είστε σίγουροι πως πληρείτε τις παραπάνω προϋποθέσεις και πως το πρόγραμμα κατάρτισης θα είναι κατάλληλη προσθήκη στο 'προσωπικό πρόγραμμα δράσης' σας, μπορείτε να αποστείλετε αίτηση μέχρι τις 17 Αυγούστου. Συμπληρώστε την αίτηση όπως θα συμπληρώνατε αίτηση για μια θέση απασχόλησης. Ενδιαφερόμαστε για τα επαγγελματικά σας προσόντα ΚΑΙ τις προσωπικές σας ικανότητες και κίνητρα.

Η αίτηση πρέπει να περιέχει τον αριθμό αστυνομικής ταυτότητας και πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία σας, αν έχετε.

Η γραπτή αίτησή σας, με το βιογραφικό σας συνημμένο, κάποιες δουλειές σας (όπως για παράδειγμα κάποια παραγωγή ΤτΠ, ιστοσελίδα ή κάτι παρεμφερές), σχόλια προηγούμενων εργοδοτών ή αποτελέσματα εξετάσεων, συν οποιεσδήποτε πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία σας πρέπει να βρίσκονται στη κατοχή της NetJob στις 12 μ.μ., 17 Αυγούστου 2001. Μπορείτε να λάβετε από τη NetJob το σχετικό έντυπο με τις πληροφορίες που χρειαζόμαστε σχετικά με την αναπηρία σας.

[ΣΕΛΙΔΑ 4 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ]

Η NetJob είναι τμήμα του Δανέζικου Κέντρου Βοήθειας, Αποκατάστασης και Εκπαίδευσης. Ο σκοπός του Δανέζικου Κέντρου είναι η ενσωμάτωση και η παροχή ίσων ευκαιριών για άτομα με αναπηρίες.

Το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob χρηματοδοτείται από τη Δανέζικη Γραμματεία Εργασίας.

Έναρξη:
10 Σεπτεμβρίου 2001

Προθεσμία υποβολής αιτήσεων:
17 Αυγούστου 2001

Ενημερωτικές συναντήσεις (Information meetings):

8 Αυγούστου 2001, 3 μ.μ.

9 Αυγούστου 2001, 3 μ.μ.

Η εγγραφή για τις ενημερωτικές συναντήσεις είναι απαραίτητη. Η προθεσμία είναι έως τις 6 Αυγούστου.

[ΚΑΤΩ ΜΕΡΟΣ ΤΗΣ ΣΕΛΙΔΑΣ]

Αίτηση για τις ενημερωτικές συναντήσεις. Συμπληρώστε την, κόψτε και στείλτε την στη NetJob.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Πως Αποκτά η Εταιρεία Ένα Καλό Εκπαιδευόμενο

Ιδέες ώστε να επιτύχει η εταιρεία και ο εκπαιδευόμενος που φιλοξενεί στο πρόγραμμα κατάρτισης της NetJob.

Αυτές οι πληροφορίες στέλνονται στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ως τμήμα του αποκαλούμενου 'πακέτου πρακτικής εξάσκησης'.

Ο κοινός παρονομαστής για όλα τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob είναι η τοποθέτηση όλων των εκπαιδευόμενων σε θέσεις πρακτικής κατάρτισης σε εταιρείες. Οι ανάδοχοι εταιρείες και τα συγκεκριμένα τμήματα που δέχονται εκπαιδευόμενους παίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία των ευνοϊκότερων συνθηκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων.

Η εμπειρία της NetJob με εταιρείες δείχνει πως είναι σημαντικό να είναι συνειδητός ο ρόλος των συναδέλφων του εκπαιδευόμενου και η μεταξύ τους επικοινωνία. Επίσης σημαντικός είναι ο βαθμός στον οποίον ο εκπαιδευόμενος ταιριάζει στην εταιρεία και το περιβάλλον της. Ακολουθούν μερικές συμβουλές και ιδέες που θα βοηθήσουν τον εκπαιδευόμενο και την εταιρεία να πετύχουν το καλύτερο αποτέλεσμα. Παράλληλα αποκαλύπτεται και ο ρόλος της NetJob στην όλη διαδικασία.

ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ

Το τέλειο 'πάντρεμα' μεταξύ των ικανοτήτων του εκπαιδευόμενου και τις ανάγκες της εταιρείας είναι πολύ σημαντικό όπως επίσης και η συνεχής συνεργασία μεταξύ της NetJob και της αναδόχου εταιρείας. Η εταιρεία συμμετέχει όσο το δυνατό περισσότερο στην επιλογή εκπαιδευόμενων. Αναλαμβάνει τη μελέτη των αιτήσεων και την διεκπεραίωση συνεντεύξεων αν το επιθυμεί. Επίσης έχει τον τελευταίο λόγο σχετικά με την επιλογή του εκπαιδευόμενου και των ικανοτήτων που θα πρέπει να έχει αυτός, ώστε να απασχοληθεί στην εταιρεία. Η NetJob εξασφαλίζει την υποδομή και το πλαίσιο για την επιλογή των εκπαιδευόμενων, δηλαδή τη διαφημιστική εκστρατεία για τη προσέλευση κατάλληλων υποψηφίων και την αξιολόγηση τους.

ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η NetJob έχει την ευθύνη του σχεδιασμού και της διεξαγωγής των προγραμμάτων εκπαίδευσης τα οποία είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθούν οι εκπαιδευόμενοι. Η NetJob επίσης προσφέρει το πλαίσιο για την περίοδο εξειδίκευσης που προσαρμόζεται στον εκπαιδευόμενο προσωπικά και στις ανάγκες της εταιρείας. Απαιτείται από την εταιρεία να ορίσει τις κατάλληλες εργασίες που θα πρέπει να διεκπεραιώσει ο εκπαιδευόμενος κατά τη διάρκεια των περιόδων εκπαίδευσης ώστε το πρόγραμμα να είναι ρεαλιστικό και να παρέχει και κίνητρα. Η εταιρεία μπορεί επίσης να προσφέρει εκπαίδευση σε εξειδικευμένα θέματα αν αυτό απαιτείται και είναι εφικτό.

Συχνά η NetJob οργανώνει ημερίδες όπου προσκαλεί τις εταιρείες να συμμετάσχουν και να παρουσιάζουν νέες τάσεις, προϊόντα, μεθόδους, κατάσταση της αγοράς κλπ.

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Ο εκπαιδευόμενος πάντα συνδέεται με έναν ή δυο έμπειρους συνάδελφους, έναν σύμβουλο επικοινωνίας και έναν ειδικό σύμβουλο, που έχουν την ικανότητα να μυσούν νέους υπαλλήλους στην εταιρεία. Το σημαντικότερο είναι να ενδιαφέρονται ειλικρινά για το πρόγραμμα.

Ο σύμβουλος επικοινωνίας έχει την ευθύνη της διασφάλισης του εργασιακού περιβάλλοντος: το γραφείο, ο Η/Υ κλπ πρέπει να είναι καλά οργανωμένα. Ο σύμβουλος επικοινωνίας σχεδιάζει την παρουσίαση των εργασιών και των καθηκόντων και ενημερώνεται συχνά για τη πρόοδο του εκπαιδευόμενου. Είθισται να συμμετέχει στις συσκέψεις, να διαπραγματεύεται θέματα επιλογής ή πρόσληψης του εκπαιδευόμενου, και να συμμετέχει στο σχεδιασμό της περιόδου εξειδίκευσης κλπ.

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

Μια μέθοδο για γρήγορη εκπαίδευση που έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματική είναι να συνδεθεί ο εκπαιδευόμενος με έναν ειδικό σύμβουλο που παίζει το ρόλο του μέντορα/καθοδηγητή. Ο ειδικός σύμβουλος ευθύνεται για την ομαδική εργασία του εκπαιδευόμενου, την καθημερινή επιτήρησή του και την επικοινωνία μαζί του. Είναι ο άνθρωπος που θα απευθυνθεί ο εκπαιδευόμενος για οποιοδήποτε επαγγελματικό πρόβλημα ή απορία. Γι' αυτό το λόγο είναι προτιμότερο ο ειδικός σύμβουλος να βρίσκεται στο ίδιο τμήμα με τον εκπαιδευόμενο και να έχει ανάλογα καθήκοντα. Ο ειδικός σύμβουλος μπορεί βεβαίως να παρέχει ατομική και πρακτική υποστήριξη στον εκπαιδευόμενο αν χρειάζεται.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ (STRUCTURED FEEDBACK)

Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και τα σχόλια που λαμβάνει ο εκπαιδευόμενος για την απόδοσή του δημιουργούν καλές προϋποθέσεις για την σωστή ανάπτυξή του. Γι' αυτό το λόγο είναι προτιμητέο ο εκπαιδευόμενος σε συνεργασία με τον πιο κοντινό του σύμβουλο (π.χ. τον ειδικό σύμβουλο) να θέσουν στόχους για την απόδοσή του στο πρόγραμμα και να επικοινωνούν συχνά για να αξιολογούν την πρόοδο του, αν χρειάζεται να ξαναδιατυπώσουν τους στόχους κλπ. Η NetJob εκπληρώνει αυτό το καθήκον οργανώνοντας Συναντήσεις Αξιολόγησης Προσωπικού με κάθε εκπαιδευόμενο, περίπου κάθε 7-8 εβδομάδες.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Η NetJob ιδρύει μια «Συμβουλευτική Ομάδα» που απαρτίζεται από συμβούλους επικοινωνίας, που αντικαθίστανται από τους ειδικούς συμβούλους αν χρειαστεί, από κάθε εταιρεία ή τμήμα που συμμετέχει στο πρόγραμμα. Στις συσκέψεις που πραγματοποιούνται δίνονται πληροφορίες για το πρόγραμμα και τις μελλοντικές του δραστηριότητες. Αυτές οι συσκέψεις πραγματοποιούνται μια φορά κάθε δυο μήνες στις εγκαταστάσεις της NetJob. Η NetJob έχει την ευθύνη της οργάνωσης των συσκέψεων.

ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ

Μια βασική προϋπόθεση για την επιτυχία του προγράμματος κατάρτισης είναι η κοινωνική και επαγγελματική υποστήριξη των συναδέλφων προς τον εκπαιδευόμενο. Είναι σημαντικό να είναι ανοιχτόμυαλοι οι υπάλληλοι της εταιρείας σχετικά με τη προσφορά του εκπαιδευόμενου. Επίσης σημαντικό είναι να λαμβάνει ο εκπαιδευόμενος δουλειές ουσίας που να προσφέρουν στη διαδικασία κατάρτισης.

Είναι σημαντικό να μοιράζονται οι υπάλληλοι της εταιρείας τις επαγγελματικές τους γνώσεις με τον εκπαιδευόμενο και να τον υποστηρίζουν στην προσπάθεια προσαρμογής του σε ένα μοντέρνο και δυναμικό χώρο εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: Διαρρύθμιση Χώρου Εργασίας Ηλεκτρονικών Υπολογιστών

ΚΑΘΙΣΜΑ

- Διαλέξτε κάθισμα που μπορεί να ρυθμιστεί.
- Το ύψος του καθίσματος πρέπει να ρυθμιστεί ανάλογα με το ύψος της κνήμης.
- Ρυθμίζουμε τη πλάτη του καθίσματος ώστε να υποστηρίζει τη νεφρική χώρα και όχι τους ώμους.
- Το κάθισμα πρέπει να έχει σωστό μέγεθος (το μήκος μιας παλάμης θα πρέπει να υπάρχει από την άκρη του καθίσματος και το πίσω μέρος του γόνατου). Τα καθίσματα που μπορούν να ρυθμιστούν τμηματικά πλεονεκτούν.

ΓΡΑΦΕΙΟ

- Διαλέγουμε τραπέζι που ρυθμίζεται κατ' ύψος εύκολα. Είναι προτιμότερο να μπορείτε να αλλάξετε μεταξύ όρθιας και καθιστής θέσης ενώ εργάζεστε.
- Το ύψος ρυθμίζεται ώστε να μπορείτε να καθόσαστε με τους αγκώνες λυγισμένους, τους βραχίονες σε οριζόντια θέση και τους ώμους χαλαρούς.
- Το γραφείο πρέπει να έχει τόσο βάθος ώστε να μπορείτε να σπρώχνετε μέσα το πληκτρολόγιο. Αυτό αφήνει χώρο ώστε να ξεκουράζετε τους καρπούς και τα χέρια σας πάνω στο γραφείο.
- Αν υπάρχει δυνατότητα, διαλέξτε ένα γραφείο με κοιλότητα προς τα μέσα ώστε να προσφέρεται η δυνατότητα να ξεκουράζεται ο βραχίονας ενώ γίνεται χρήση του ποντικιού.

ΦΩΤΙΣΜΟΣ

- Είναι σημαντικό να έχουμε γενικά καλό φωτισμό στις αίθουσες διότι τα μάτια κουράζονται από μεγάλες αλλαγές στην ένταση του φωτισμού.
- Το φως της ημέρας είναι ωφέλιμο αλλά τοποθετήστε την οθόνη ώστε το πλάι να είναι προς το παράθυρο. Είναι προτιμότερο να τοποθετούμε την οθόνη σε κάποια απόσταση από παράθυρα. Ποτέ μην καθόσαστε ακριβώς απέναντι και κοιτάζοντας προς παράθυρο.
- Το επιτραπέζιο φωτιστικό είναι προτιμότερα κατασκευασμένο με ασύμμετρη διασπάθιση του φωτός (δίνοντας έμμεσο φως στο χώρο εργασίας) και τοποθετείται στο πλάι. Αποφύγετε τις αντανάκλασεις.
- Φωτιστικά ταβανιού θα πρέπει να τοποθετούνται ώστε να αποφεύγονται οι αντανάκλασεις και οι λάμπες στις οθόνες.

ΟΘΟΝΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ

- Το ύψος της οθόνης θα πρέπει να ρυθμίζεται ώστε να μπορείτε να δείτε πάνω απ' το πάνω άκρο της οθόνης.
- Η απόσταση ματιού – οθόνης διαφέρει από 50 – 80 εκατοστά. Συχνά το προτιμότερο είναι να τοποθετείται η οθόνη μια απόσταση ώστε μόλις να τη φτάνετε με το χέρι σας. Ανάλογα με την όρασή σας, μπορεί να χρειαστεί να φοράτε γυαλιά οθόνης.
- Είναι προτιμητέο να ορισθούν τα χρώματα της οθόνης ώστε να είναι το περιβάλλον ανοιχτό και οι χαρακτήρες σκούρου χρώματος.

- Ένα φίλτρο οθόνης δεν είναι κακή ιδέα. Κατ' αρχήν προσπαθήστε να αποφύγετε την αντανάκλαση τοποθετώντας καλύτερα την οθόνη και ρυθμίζοντας την φωτεινότητα και το κοντράστ. Τα φίλτρα προσελκύουν σκόνη και μειώνουν την αναγνωσιμότητα.

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΒΡΑΧΙΩΝΑ

- Αν αισθάνεστε πιο άνετα διαλέξτε ένα μαλακό στήριγμα βραχίονα που τοποθετείται μπροστά από το πληκτρολόγιο.
- Διαλέξτε, αν χρειάζεστε, ειδικό στήριγμα καρπού για το χέρι που χρησιμοποιεί το ποντίκι. Αυτό επιτρέπει καλύτερη ξεκούραση του βραχίονα.
- Τα mouse pads με υποστήριξη καρπού δεν συστήνονται διότι τις περισσότερες φορές δεν κρατούν τον καρπό ίσια.
- Έχει τεκμηριωθεί πως η πλήρη υποστήριξη του βραχίονα δεν αποτρέπει προβλήματα από την πολύωρη χρήση του ποντικιού. **Το άλφα και το ωμέγα για την αποφυγή τραυμάτων και πόνους στο χέρι, στο καρπό και στο βραχίονα από τη πολύωρη χρήση του ποντικιού είναι τα συχνά διαλείμματα και η ποικιλία στην εργασία.**

ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΗ ΜΕΣΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ (ΠΛΗΚΤΡΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΠΟΝΤΙΚΙ)

- Πριν αρχίσετε να σκεφτόσαστε την αγορά εναλλακτικών συσκευών θα πρέπει να προσπαθήσετε να ρυθμίσετε τις συσκευές που ήδη έχετε. Είναι σημαντικό να επιλέξετε ποντίκι που ταιριάζει στο χέρι σας. Το μέγεθος, το σχήμα, και το σημείο που βρίσκονται τα κουμπιά πρέπει να επιτρέπουν τη σωστή στάση του χεριού και την σωστή υποστήριξη του βραχίονα και να διασφαλίζουν πως η χρήση του ποντικιού γίνεται χωρίς δυσκολίες.
- Ρυθμίστε τη λειτουργία του πληκτρολογίου και του ποντικιού από το Πίνακα Διαχείρισης (control panel). Δείτε αν μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις Επιλογές Προσβασιμότητας ('Accessibility Options') που προσφέρουν τα Microsoft Windows.
- Αν δεν μπορείτε να χρησιμοποιήσετε κοινές συσκευές, είναι σημαντικό να απευθυνθείτε σε ένα σύμβουλο Υποστηρικτικής Τεχνολογίας (Assistive Technology). Αυτό το οργανώνει η NetJob. Ο σύμβουλος θα σας βοηθήσει να βρείτε ακριβώς τις συσκευές που σας ταιριάζουν και που θα σας είναι αποτελεσματικές.

Το παρών Παράρτημα γράφτηκε από την κα Inger Kirk Jordansen, σύμβουλος εργονομικών συσκευών, Δανέζικό Κέντρο, Δανία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: Δράσεις που πρέπει να παρθούν κατά την έναρξη ενός προγράμματος NetJob

Οι δράσεις παραθέτονται με ενδείξεις σχετικά με πόσες εβδομάδες πριν την έναρξη των μαθημάτων πρέπει να παρθούν (το παράδειγμα είναι από την Ομάδα NetJob 4 στη Δανία).

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Εβδομάδες πριν την έναρξη

Διορισμός των στελεχών που θα απαρτίσουν το πρόγραμμα NetJob (διευθυντή προγράμματος, εκπαιδευτικός σύμβουλος και σύμβουλος εύρεσης εργασίας)	20-16
Επικοινωνία με σύμβουλο τοπικού γραφείου εύρεσης εργασίας που είναι ειδικός στα θέματα αναπηρίας ώστε να γίνει ενημέρωση στους δημόσιους Δανέζικους κανονισμούς περί χρηματοδότησης	10
Εσωτερική διάσκεψη στη NetJob και έλεγχος διαθεσιμότητας προσωπικού και εγκαταστάσεων (αν χρειάζεται, προσλήψεις πρέπει να δρομολογηθούν)	15
Καθορισμός ημερομηνιών σχετικά με τη διαφημιστική καμπάνια, συνεδριάσεις πληροφορίας, προθεσμίες υποβολής αιτήσεων, συνεντεύξεις και έναρξη του προγράμματος	13
Επικοινωνία με οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα αναπηρίας. Κανονίστε συναντήσεις, συζητήσεις, άρθρα στο τύπο κλπ.	15-13
Προετοιμασία προϋπολογισμού για την διαφημιστική καμπάνια	12

ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ενημερωτικό Φυλλάδιο	
Έναρξη σχεδιασμού του ενημερωτικού φυλλαδίου	14
Σύνταξη του κειμένου του φυλλαδίου	14
Αποστολή του κειμένου του φυλλαδίου για έγκριση (εσωτερική ή εξωτερική αν υπάρχουν και άλλοι φορείς που έχουν λόγο για το συγκεκριμένο θέμα)	12
Κλείσιμο εκδοτικού οίκου για την εκτύπωση του φυλλαδίου	12
Εισαγωγή κειμένου στο σχέδιο του φυλλαδίου	12
Μελέτη των πρότυπων	12
Προκαθορισμός του αριθμού φυλλαδίων που θα χρειαστούν (π.χ. 3000)	12
Αποστολή του φυλλαδίου στον εκδότη	11
Ανανέωση της ιστοσελίδας www.netjob.dk (ανεβάζουμε το φυλλάδιο στην ιστοσελίδα και το κάνουμε φορτώσιμο (downloadable)).	11
Λαμβάνουμε τα φυλλάδια από τον εκδότη	10
Φτιάχνουμε συνοδευτική επιστολή για το φυλλάδιο (για όταν θα σταλεί)	10
Αποστολή των φυλλαδίων σε ενδιαφερόμενους και υποψήφιους εκπαιδευόμενους (μέσω βάσης δεδομένων)	10
Αποστολή του φυλλαδίου σε κέντρα εύρεσης εργασίας, ΟΑΕΔ, οργανισμούς, βιβλιοθήκες, τοπικές αρχές σε όλη τη χώρα, κοινωνικούς λειτουργούς και άλλους σχετικούς οργανισμούς και άτομα.	10

Τηλεφωνική επαφή με τα κέντρα εύρεσης εργασίας, ΟΑΕΔ, κλπ ώστε να διαπιστωθεί η ανταπόκριση στο φυλλάδιο	10-6
Διαφήμιση Προσέλκυσης Υποψηφίων Εκπαιδευόμενων	
Σχεδίαση διαφήμισης	14
Προσδιορισμός εφημερίδων και περιοδικών στα οποία θέλουμε να διαφημίσουμε	12
Υπολογισμός κόστους	11
Συγγραφή κειμένου διαφήμισης	12
Έγκριση κειμένου	12
Συνδυασμός κειμένου και γραφικών	12
Έλεγχος δοκιμαστικού	12
Ανανέωση της ιστοσελίδας www.netjob.dk	12
Αποστολή διαφήμισης σε εφημερίδες και περιοδικά	12 και μετά
Δελτίο Τύπου	
Λήψη προσφορών από σχετικά άτομα για το δελτίο τύπου	12
Έναρξη συγγραφής 1 ^{ου} και 2 ^{ου} δελτίου τύπου – έλεγχος	12
Αποστολή 1 ^{ου} δελτίου τύπου μέσω φαξ	10
Ανανέωση της ιστοσελίδας www.netjob.dk	10
Αποστολή 2 ^{ου} δελτίου τύπου μέσω φαξ	6
Ανανέωση της ιστοσελίδας www.netjob.dk	6
Επικοινωνία με Υποψήφιους Εκπαιδευόμενους	
Δημιουργία και διανομή ενός οδηγού πληροφοριών και έντυπων για τα στελέχη της NetJob που θα ασχοληθούν ώστε να είναι σίγουρο πως έχουν όλες τις σχετικές αναγκαίες πληροφορίες να δώσουν σε υποψηφίους εκπαιδευόμενους όταν αυτοί θα επικοινωνήσουν τηλεφωνικώς	11
Μέριμνα στην εισαγωγή των στοιχείων των υποψηφίων εκπαιδευόμενων στη βάση δεδομένων	Συνεχώς
Ανανέωση του έντυπου αναπηρίας	11
Αποστολή του έντυπου αναπηρίας αν αυτό ζητηθεί από έναν αιτούντα	Συνεχώς

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Δημιουργία προκαταρκτικού σχεδίου για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Βασικής Ενότητας 1	11-10
Δημιουργία του τελικού σχεδίου του εκπαιδευτικού προγράμματος	8-7
Δημιουργία λογότυπων για το πρόγραμμα κλπ.	7
Οργάνωση των εκπαιδευτών - εσωτερικών και εξωτερικών	7-5
Προετοιμασία εκπαιδευτικών συμβάσεων	2-1
Επικοινωνία με τμήμα ΤηΠ και φροντίζουμε να υπάρχουν ή να προμηθευθούμε τις άδειες χρήσης του αναγκαίου λογισμικού	7-6
Δημιουργία εβδομαδιαίου προγράμματος για τις πρώτες εβδομάδες	3-2
Οργάνωση των πρώτων συνεντεύξεων Προσωπικής Ανάπτυξης	2-1

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΕΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΙΣ (INFORMATION MEETINGS)

Λεπτομερής σχεδιασμός των συσκέψεων (που θα γίνουν, ποίοι από τη NetJob θα πάρουν μέρος, πόσοι υποψήφιοι εκπαιδευόμενοι θα πάρουν μέρος κλπ.). Φροντίζουμε ώστε να είναι παρών ειδικός σε θέματα αναπηρίας σύμβουλος από το κέντρο εύρεσης εργασίας.	12
Πραγματοποίηση των συσκέψεων πληροφόρησης	5
Πρέπει να υπάρχει αντίγραφο του έντυπου αναπηρίας κατά τη διάρκεια της σύσκεψης	5
Μέριμνα για αναψυκτικά, γλυκά, φρούτα κλπ.	5

ΑΙΤΗΣΕΙΣ

Προθεσμία	4
Εγγραφή των αιτήσεων στη βάση δεδομένων	Συνεχώς
Συγγραφή μιας ευχαριστήριας επιστολής για την υποβολή αίτησης συμμετοχής	10
Αποστολή της ευχαριστήριας επιστολής	Συνεχώς

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Λεπτομερής σχεδιασμός της διαδικασίας των συνεντεύξεων (συμμετέχοντες, στρατηγική κλπ.)	5-6
Προσδιορισμός των υποψηφίων που θα συμμετάσχουν στις συνεντεύξεις	3
Προετοιμασία χρονοδιαγράμματος για τις συνεντεύξεις	3
Τηλεφωνική επικοινωνία με τους υποψηφίους	3
Σύνταξη και αποστολή επιβεβαιωτικής επιστολής συνέντευξης	3
Πραγματοποίηση των συνεντεύξεων	3-2

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Απόφαση ποίοι θα εισαχθούν στο πρόγραμμα	2
Επικοινωνία με τους κοινωνικούς λειτουργούς που έχουν σχέση με τους επιλεγμένους υποψηφίους για να σιγουρευτεί η επιδότησή τους και να επικυρωθεί ότι η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα αντιστοιχεί στις δραστηριότητες που μπορούν να αναλάβουν	2
Τηλεφωνική επικοινωνία με τους υποψηφίους που μπορούν να συμμετάσχουν και επιβεβαίωση της συμμετοχής τους	2
Σύνταξη και αποστολή επιστολής που επιβεβαιώνει την εισαγωγή των υποψηφίων στο πρόγραμμα	2
Τηλεφωνική επικοινωνία με τους υποψηφίους που δεν επιλέχτηκαν για συμμετοχή στο πρόγραμμα	2
Σύνταξη και αποστολή επιστολής απόρριψης	2
Ενημέρωση των κοινωνικών λειτουργών για τις σημαντικές ημερομηνίες του προγράμματος ώστε να περαστούν στο προσωπικό ημερολόγιο των εκπαιδευόμενων	1
Συμπλήρωση εντύπων σχετικά με τις προσωπικές παροχές οικονομικής βοήθειας ή επιδότησης	1

ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Ντοσιέ Υποδοχής	
Παραγγελία ντοσιέ	12
Δημιουργία ή ανανέωση ύλης (υποδοχή, πρακτικές πληροφορίες, κανονισμοί NetJob κλπ.)	4
Σύνταξη λίστας διευθύνσεων των εκπαιδευόμενων	1
Αίθουσα Εκπαίδευσης	
Επίπλωση αίθουσας	2
Εγκατάσταση Η/Υ και λογισμικού	2
Έλεγχος οπτικοακουστικών συσκευών	1
Τοποθέτηση συσκευών και σχεδιασμός των θέσεων των εκπαιδευόμενων	1
Την ημέρα πριν την έναρξη, έλεγχος πως όλα είναι τοποθετημένα και λειτουργούν σωστά	1
Διάφορες Άλλες Δραστηριότητες	
Σύνταξη απουσιολόγιου	1
Σύνταξη έντυπου καταγραφής κατανάλωσης αναψυκτικών	1
Σύνταξη συμβολαίου για την κράτηση κλειδιών	1
Δημιουργία φακέλων για τα έγγραφα	1

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Καθορισμός στρατηγικής για την εύρεση θέσεων πρακτικής εκπαίδευσης	14
Δημιουργία πακέτου πρακτικής εκπαίδευσης (Παραρτήματα 1+2+3)	10
Καταγραφή των προφίλ των εκπαιδευόμενων σε λίστα	1-0
Δημιουργία τυπικής Σύμβασης Συμφωνίας Παροχής Πρακτικής Εκπαίδευσης	4

ΥΠΟΔΟΧΗ

Αποφασίστε την ημερομηνία	4
Φτιάξτε τις προσκλήσεις	4
Φτιάξτε μια λίστα με τα άτομα που θα προσκληθούν	4
Στείλτε τις προσκλήσεις	3
Οργανώστε τη παράδοση των ποτών και τροφίμων (catering/εστιατόριο, μπακάλη κλπ.).	1
Οργανώστε τους ομιλητές/ λόγους που θα γίνουν την ημέρα της υποδοχής	3-1
Οργανώστε το δείπνο/ πάρτι που θα γίνει το βράδυ για τους εκπαιδευόμενους και τα στελέχη της NetJob	2-1

ΤΕΧΝΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ

Εξακριβώστε τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου	1
Αποκτήστε τα τεχνικά βοηθήματα	0

Εξοπλίστε την τουαλέτα	1
Οργανώστε επίσκεψη κοινωνικού λειτουργού/ εργοθεραπευτή	1
Συμβουλευτείτε τον εργοθεραπευτή και εφαρμόστε τα τεχνικά βοηθήματα	0

ΠΡΩΤΗ ΜΕΡΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Φτιάξτε το πρόγραμμα	1
Οργανώστε πρωινό και μεσημεριανό γεύμα	1

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: Συμφωνία Εκπαίδευσης

ΜΕΤΑΞΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ Χ ΚΑΙ NETJOB

ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Εταιρεία Χ συμφωνεί να απασχολήσει τον Εκπαιδευόμενο Ψ τις ακόλουθες περιόδους:

Πρώτη περίοδος:	Από ΧΧ μέχρι ΧΧ. Δεν παρέχεται εταιρικός μισθός αυτή τη περίοδο.
Δεύτερη περίοδος:	Από ΧΧ μέχρι ΧΧ. Δεν παρέχεται εταιρικός μισθός αυτή τη περίοδο.
Τρίτη περίοδος:	Από ΧΧ μέχρι ΧΧ. Ο Εκπαιδευόμενος Ψ θα πληρώνεται μισθό. Αυτός ο μισθός θα επιδοτείται από δημόσιο ταμείο που αυτή τη στιγμή παρέχει 52 Δανέζικες Κορόνες την ώρα.

ΤΟΠΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο τόπος απασχόλησης θα είναι στην Εταιρεία Χ, Τμήμα Ζ, Διεύθυνση, Πόλη

ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

37 ώρες την εβδομάδα σύμφωνα με το ωράριο εργασίας της Εταιρείας Χ

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

Ο Εκπαιδευόμενος Ψ κατά τις περιόδους κατάρτισης θα έχει τα ακόλουθα καθήκοντα (το ακόλουθο είναι παράδειγμα):

Κατασκευή Εσωτερικού Δικτύου Intranet για την Εταιρεία Χ. Κατάρτιση πρότασης για το σχεδιασμό και της ύλης του δικτύου και υπευθυνότητα ανάπτυξής του. Επίσης, ο Εκπαιδευόμενος Ψ θα βοηθήσει ώστε το επίπεδο ικανότητας χρήσης Η/Υ να αυξηθεί με τη καθιέρωση μικρών παρουσιάσεων σχετικά με τη χρήση νέων λογισμικών προϊόντων για παράδειγμα.

ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Η εξειδίκευση δεν έχει αποφασιστεί αυτή τη στιγμή.

Ο σκοπός της εξειδίκευσης είναι να λάβει ο Εκπαιδευόμενος Ψ σχετικές γνώσεις ΤτΠ που να πρόσκεινται στα παραπάνω καθήκοντα και να ταιριάζουν στην εταιρεία. Ο συγκεκριμένος στόχος της εξειδίκευσης και η λεπτομερή διατύπωση των καθηκόντων θα πραγματοποιηθούν μεταξύ της Εταιρείας Χ, του Εκπαιδευόμενου Ψ και της NetJob μετά τη πρώτη περίοδο κατάρτισης κατά την εργασία.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Η Εταιρεία X έχει διαλέξει δυο στελέχη που θα σιγουρέψουν πως ο εκπαιδευόμενος Ψ κατά τη διάρκεια του προγράμματος θα έχει ανταπόκριση για την προσπάθεια και ανάπτυξή του.

1: ΧΧ (Υπεύθυνος Εκπαιδευόμενου)

2: ΧΥ (Μέντορας)

ΣΥΣΚΕΨΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Δυο φορές κατά τη διάρκεια της κατάρτισης κατά την εργασία η NetJob θα επισκεφθεί την Εταιρεία X. Στις συσκέψεις αυτές, ο Εκπαιδευόμενος Ψ και τουλάχιστον ένας από τους δυο υπεύθυνους της εταιρείας θα είναι παρόντες προκειμένου να υπάρξει η ευκαιρία να συζητηθεί το πρόγραμμα ώστε η κατάσταση και η πρόοδος του προγράμματος να είναι κατανοητή απ' όλους τους συμμετέχοντες. Η πρώτη από αυτές τις συσκέψεις θα γίνουν τη πρώτη εκπαιδευτική περίοδο.

ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρεία X δεσμεύεται να θέσει μια τελική εργασία για τον εκπαιδευόμενο κατά τη διάρκεια της τρίτης εκπαιδευτικής περιόδου. Η NetJob θα επικοινωνήσει με τους υπεύθυνους για τα χρονικά περιθώρια της εργασίας.

Η εργασία θα πραγματοποιηθεί σε μια περίοδο πέντε εβδομάδων. Ο Εκπαιδευόμενος Ψ θα ξεκινήσει την εργασία του την ΧΧ του ΧΧ, δηλαδή τρεις εβδομάδες πριν τη λήξη της τρίτης και τελευταίας εκπαιδευτικής περιόδου. Οι δυο τελευταίες εβδομάδες ο εκπαιδευόμενος θα βρίσκεται στη NetJob όπου και θα τελειώσει την εργασία.

Την εβδομάδα ΧΧ (τελευταία εβδομάδα ολόκληρου του προγράμματος) η εργασία θα παρουσιασθεί και θα αξιολογηθεί από μια επιτροπή απαρτιζόμενη από εξωτερικούς επαγγελματίες και αντιπρόσωπους της NetJob και της Εταιρείας X.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Όταν ολοκληρωθούν οι περίοδοι εκπαίδευσης, η NetJob θα στείλει ερωτηματολόγιο σχετικά με το πρόγραμμα στην εταιρεία. Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται για εσωτερική αξιολόγηση των περιόδων εκπαίδευσης.

Υπογεγραμμένο στο(η): (Τόπος) , τη ΧΧ του ΧΧ

Εταιρεία X

NetJob

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: Έντυπο Αναπηρίας

Όνομα:

Είδος αναπηρίας:

Χρησιμοποιείτε

Χειροκίνητο αμαξίδιο
 Ορθοστάτη

Ηλεκτροκίνητο αμαξίδιο
 Άλλη συσκευή βοήθειας

Χρειαζόσαστε προσωπικό βοηθό;

ναι όχι

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε κοινό πληκτρολόγιο και ποντίκι;

ναι όχι

Χρειαζόσαστε ειδικές ρυθμίσεις για να χρησιμοποιήσετε ηλεκτρονικό υπολογιστή;

ναι όχι

Αν ναι, τι είδους (για παράδειγμα trackball, ειδικό κάθισμα, δείκτη κλπ);

Έχετε εμπειρία με ειδικές προσαρμογές στον Η/Υ, για παράδειγμα;

Πρόγραμμα μεγένθυσης

Κάποια άλλη υποστηρικτική συσκευή (ποια):

Χρειαζόσαστε ξεκούραση το μεσημέρι;

ναι όχι

Πόση ώρα:

Κατά μέσο όρο πόσες απουσίες έχετε σε ένα μήνα;

Άλλα σχόλια σχετικά με την αναπηρία σας;

Στείλτε το έντυπο αυτό στη NetJob μαζί με την αίτησή σας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: Επιστολές Διεύθυνσης Προγράμματος Σχετικά με την Εισαγωγή Υποψηφίων στο Πρόγραμμα

ΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΙΤΗΣΗΣ

Αυτή η επιστολή στέλνεται μετά τη λήψη της αίτησης του υποψηφίου.

Αγαπητέ/(ή) ΧΧ

Ευχαριστούμε για την αίτησή σας για το Πρόγραμμα NetJob 4.

Οι συνεντεύξεις θα πραγματοποιηθούν μεταξύ ΧΧ και ΧΧ.

Αν δεν ειδοποιηθείτε μέχρι τις 31 Αυγούστου, δεν έχετε επιλεχθεί να συμμετάσχετε σε συνέντευξη.

Όταν θα εισαχθούν 12 εκπαιδευόμενοι, όλοι όσοι δεν εισαχθούν θα λάβουν αρνητική επιστολή ως προς την εισαγωγή τους στο πρόγραμμα.

Με εκτίμηση

ΧΧ

Σύμβουλος Προγράμματος

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Αυτή η επιστολή αποστέλλεται σε αυτούς που θα πάρουν μέρος στη διαδικασία των συνεντεύξεων.

Αγαπητέ/(ή) ΧΧ

Θα θέλαμε και πάλι να σας ευχαριστήσουμε για την αίτηση σας στο πρόγραμμά μας.

Βρήκαμε την αίτησή σας πολύ ενδιαφέρουσα και θα θέλαμε να σας προσκαλέσουμε σε μια συνέντευξη τη:

Τρίτη 21 Αυγούστου 2001 στις 9.30 π.μ.

Η συνέντευξη θα γίνει από δυο στελέχη της NetJob (ΧΧ και ΨΨ), και θα διαρκέσει περίπου μία ώρα.

Το αργότερο μέχρι τη Παρασκευή, 31 Αυγούστου θα ειδοποιηθείτε αν έχετε εισαχθεί στο πρόγραμμα. Το Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης έχει έναρξη στις 10 Σεπτεμβρίου 2001.

Για οποιαδήποτε απορία, πριν ή μετά τη συνέντευξη, μπορείτε να απευθυνθείτε στον ΨΨ ή στον υπογεγραμμένο αυτής της επιστολής.

Ανυπομονούμε να σας γνωρίσουμε από κοντά.

Με εκτίμηση

ΧΧ

Σύμβουλος Προγράμματος

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Αυτή η επιστολή στέλνεται στους υποψηφίους που εισήχθησαν στο πρόγραμμα. Έχουν ήδη λάβει, όσο ήταν δυνατό, τη πληροφορία αυτή τηλεφωνικά.

Αγαπητή/(έ) κ. ΧΧ

Συγχαρητήρια! Επίσημα επιβεβαιώνουμε πως έχετε εισαχθεί στο Πρόγραμμα 4 της NetJob.

Η πρώτη μέρα συνεργασίας θα είναι στις 9.00 π.μ. τη Δευτέρα 10 Σεπτεμβρίου στη διεύθυνση Søren Frichsvej 40 F. Η NetJob θα σας υποδεχθεί με πρωινό γεύμα. Μετά το πρωινό θα γίνει μια γενική εισαγωγή για την εκπαίδευση που θα ακολουθήσετε, πρακτικές οδηγίες και θα έχετε την ευκαιρία να γνωριστείτε μεταξύ σας και με τους Υπεύθυνους του Προγράμματος. Στις 12 το μεσημέρι περίπου, η NetJob σας προσκαλεί σε γεύμα. Μετά το γεύμα θα συζητήσουμε τις προοπτικές και τις επιθυμίες σας σχετικά με τις μελλοντικές περιόδους εκπαίδευσης. Το κανονικό πρόγραμμα εκπαίδευσης θα ξεκινήσει τη Τρίτη, 11 Σεπτεμβρίου.

Σας παρακαλούμε να δείτε επίσης και το συνημμένο προσκλητήριο για τη δεξίωση και το πάρτι προς τιμήν της ομάδας που θα γίνει στις 14 Σεπτεμβρίου [Το Κείμενο παρακάτω στο παρόν Παράρτημα].

Παραμένουμε στην διάθεσή σας για όποιες διευκρινίσεις χρειάζεστε, παρακαλούμε μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας.

Καλή Σας Επιτυχία!

Με εκτίμηση

ΧΧ

ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Αυτή η επιστολή στέλνεται σε αυτούς που δεν θα εισαχθούν στο πρόγραμμα. Οι υποψήφιοι που έχουν δώσει συνέντευξη πληροφορούνται τηλεφωνικός. Μετέπειτα λαμβάνουν και αυτή την επιστολή όπως επίσης και οι υποψήφιοι που δεν πέρασαν τη διαδικασία της συνέντευξης.

Αγαπητέ/(ή) ΧΧ

Αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής, θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι δυστυχώς δεν θα είναι δυνατόν να παρακολουθήσετε σε αυτή την φάση το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης NetJob.

Η επιλογή δεν ήταν εύκολη. Όλοι οι υποψήφιοι είχατε δυνατότητα να συμμετάσχετε και υπήρξαν πολλοί υποψήφιοι με πολλά προσόντα.

Θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε για ακόμη μία φορά για το ενδιαφέρον σας και θα κρατήσουμε τα στοιχεία σας για να σας ενημερώσουμε για μελλοντικά προγράμματα. Παρακαλούμε επικοινωνήστε μαζί μας στην περίπτωση που δεν ενδιαφέρεστε να λάβετε τέτοιες πληροφορίες στο μέλλον.

Με εκτίμηση,

ΧΧ

Σύμβουλος Προγράμματος

ΠΡΟΣΛΗΣΗ ΣΕ ΔΕΞΙΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΤΙ

Αυτή η πρόσκληση αποστέλλεται στους εκπαιδευόμενους που έχουν εισαχθεί στο πρόγραμμα και είναι συνημμένη με την επιστολή εισαγωγής στο πρόγραμμα. Μια σχετικά παρόμοια επιστολή αποστέλλεται στο δίκτυο της NetJob, πολιτικούς, επαφές κλπ.

Τη Παρασκευή 14 Σεπτεμβρίου 2001, από τις 3 μέχρι τις 5 μ.μ. η NetJob οργανώνει μια δεξίωση για την Ομάδα 4 της NetJob. Μπορείτε να καλέσετε τους φίλους και την οικογένειά σας να επισκεφτούν το Søren Frichs Vej 40F και να περάσουν μερικές όμορφες στιγμές. Εξ' άλλου θα ήθελαν να δουν από κοντά το μέρος που θα περάσετε μεγάλο μέρος του χρόνου σας το επόμενο έτος.

Στη δεξίωση επίσης προσκαλούμε μερικές επιχειρήσεις που στο παρελθόν έχουν δείξει ενδιαφέρον για τους εκπαιδευόμενους της NetJob. Όταν θα φύγει ο τελευταίος προσκεκλημένος γύρω στις 5 η ώρα θα χρειαστούμε μια ώρα να συγυρίσουμε την αίθουσα και να ντυθούμε κατάλληλα. Αν έχετε την ανάγκη να πάτε στο σπίτι σας να ντυθείτε, είναι και αυτό δυνατό.

Στις 6.30 μ.μ. το πάρτι ξεκινάει με φαγητό που θα συνοδεύεται από κρασί, μπύρα ή αναψυκτικά. Μετά το γεύμα τα ποτά θα πωλούνται σε λογικές τιμές. Αν θέλετε να δώσετε κάποια παράσταση μπορείτε κάλλιστα να το κάνετε.

Παρακαλούμε να ειδοποιήσετε την Jane στη NetJob μέχρι τη Δευτέρα 10 Σεπτεμβρίου 2001 το αργότερο ως προς τη παρουσία σας στη δεξίωση και πόσους προσκεκλημένους θα έχετε.

Ελπίζουμε πως όλοι οι εκπαιδευόμενοι θα πάρουν μέρος στις γιορταστικές μας εκδηλώσεις και προσμένουμε την ευκαιρία να σας γνωρίσουμε καλύτερα.

Με εκτίμηση

NetJob

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9: Οδηγός Συνεντεύξεων για Υποψήφιους Εκπαιδευόμενους NetJob

Αρ_____ Όνομα:_____

1: Παρουσίαση των στελεχών της NetJob που θα πάρουν μέρος στην διαδικασία της συνέντευξης.

2: Μικρής διάρκειας παρουσίαση του Προγράμματος (χρησιμοποιήστε μια περιληπτική σύνοψη του προγράμματος).

Μοιράστε, αν είναι δυνατό, διαφημιστική ύλη του Προγράμματος NetJob.

3: Κάντε τον υποψήφιο εκπαιδευόμενο να μιλήσει για τον εαυτό του, τις εμπειρίες του και τις προσδοκίες του για το μέλλον. Προσπαθήστε να διαπιστώσετε τα παρακάτω:

- **Κίνητρο** – Γιατί θέλει να εισαχθεί στο συγκεκριμένο πρόγραμμα;
 - Τις προσδοκίες του
- **Επαγγελματικές ικανότητες**
 - Θεωρητικές γνώσεις κλπ. (επίσης σχετικά με ΤτΠ)
 - Απασχόληση (προηγούμενη εμπειρία και δεξιότητες)
 - Τεχνικές γνώσεις (π.χ. το Ίντερνετ, ΤτΠ γενικά, επικοινωνίες, ανάπτυξη κλπ.)
 - Εργαλεία (γνώση προγραμματισμού, λογισμικών πακέτων)
 - Ενδιαφέροντα σχετικά με μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης (προφίλ της δουλειάς, τι εταιρεία (μικρή, μεγάλη κλπ.) κλπ.)
- **Κοινωνικές / προσωπικές ικανότητες**
 - Αφοσιωμένος, προσανατολισμένος σε στόχους, ανοιχτόμυαλος, εύγλωττος;
 - Διασκέδαση;
 - Ειδικές ανάγκες / αγωγή;
 - Προτιμητέα μέθοδο εργασίας (ατομική ή ομαδική εργασία) και προσωπική προσπάθεια;
- **Το πρόγραμμα**
 - Εκπαίδευση πλήρους απασχόλησης (πως θα λειτουργήσει;)
 - Οι περίοδοι εκπαίδευσης στις εταιρείες (καθημερινή ζωή στην εταιρεία – ποιες είναι οι προσδοκίες)
- **Δυνατά και αδύνατα σημεία**
- **Άλλα θέματα προς συζήτηση**

4: Κλείσιμο

Αναφέρετε τη προθεσμία για την απόφαση και πότε θα την λάβει (εισαγωγή στο πρόγραμμα / απόρριψη).

Παράρτημα 10: Εγγραφή Πληροφοριών Εκπαιδευόμενου

ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ / ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΣ

Όνομα
Διεύθυνση
Τηλέφωνο
Ηλεκτρονική διεύθυνση
Προσωπική ιστοσελίδα
Αριθμός Αστυνομικής Ταυτότητας
Φύλο
Ηλικία
Επίπεδο εκπαίδευσης
Γνώση ΤτΠ
Επαγγελματική εμπειρία

Αναπηρία
Ημερολόγιο αναπηρίας
Ειδικές ανάγκες για προσαρμογή

Χρηματοδότηση
Κοινωνικός Λειτουργός
Τμήμα κοινωνικού λειτουργού
Διεύθυνση και τηλέφωνο κοινωνικού λειτουργού
Ημερολόγιο χρηματοδότησης

Τι είδους σχέση και με πιο πρόγραμμα της NetJob (ενδιαφέρον για υλικό, συμμετοχή σε διάσκεψη πληροφόρησης, υποψήφιος εκπαιδευόμενος, επιλεγμένος για συνέντευξη, εξέταση, επιλεγμένος /μη επιλεγμένος για συμμετοχή στο πρόγραμμα).

Ανάδοχος Εταιρεία που θα ενσωματωθεί ο εκπαιδευόμενος

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Όνομα

Τμήμα

Διεύθυνση

Τηλέφωνο

Φαξ

Ηλεκτρονική διεύθυνση
Ιστοσελίδα

Επαφή στην επιχείρηση:

Όνομα

Τίτλος

Τηλέφωνο

Ηλεκτρονική διεύθυνση

Ημερολόγιο

Παράρτημα 11: Πρόγραμμα Εκπαίδευσης

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΒΑΣΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
37	Ημέρα Παρουσίασης Εκπαιδευτής: ΒΦΧ, ΛΓΠ, ΧΣΚ	Δίκτυο NetJob Windows Outlook Explorer Εκπαιδευτής: ΤΣΒ, ΛΓΠ, ΒΦΧ	Γνώσεις Η/Υ Συναρμολόγηση Η/Υ Εκπαιδευτής: ΤΣΒ	Επίσκεψη εργασιοθεραπευτή + Συνέντευξη Προσωπικής Ανάπτυξης Εκπαιδευτής: ΒΦΧ, ΤΣΒ	Περίληψη Εκπαιδευτής: ΤΣΒ, ΒΦΧ, ΛΓΠ	Office 2000
38	MS Word Εκπαιδευτής: ΧΟΛ	MS Word Εκπαιδευτής: ΧΟΛ	MS Excel Εκπαιδευτής: ΜΡΤ	MS Excel Εκπαιδευτής: ΜΡΤ	MS Excel Εκπαιδευτής: ΜΡΤ	Office 2000
39	Εκπαίδευση Ομαδικής Εργασίας Εκπαιδευτής: ΒΦΧ, ΛΓΠ	MS PowerPoint Εκπαιδευτής: ΧΟΛ	Εκπαίδευση στη Παράδοση Παρουσιάσεων Εκπαιδευτής: ΜΕΒ, ΒΦΧ	Εκπαίδευση στη Παράδοση Παρουσιάσεων Εκπαιδευτής: ΜΕΒ, ΒΦΧ	Εκπαίδευση στη Παράδοση Παρουσιάσεων Εκπαιδευτής: ΜΕΒ, ΒΦΧ	Office 2000
40	Σχεδίαση Web Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	HTML Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	HTML Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	Άσκηση Web Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	Γραφικά Web + Περίληψη άσκησης HTML Εκπαιδευτής: ΣΓΙ, ΣΜΚ	Office 2000 Ws_ftp Home-Site

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΒΑΣΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ (ΣΥΝΕΧΕΙΑ)

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
41	MS Access Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΤΛΧ	MS Access Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΤΛΧ	MS Access Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΤΛΧ	MS Access Άσκηση Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΤΛΧ	MS Access Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΤΛΧ	Office 2000
42	MS FrontPage Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	MS FrontPage Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	MS FrontPage Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	Άσκηση Web Εκπαιδευτής: ΣΓΙ	Περίληψη Άσκησης Web Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΤΛΧ	Ws_ftp F.works Front- Page, Home- Site
43	Web: Περιεχόμενο και Δομή Εκπαιδευτής: ΒΦΧ	FireWorks Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	FireWorks Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	FireWorks Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Ομαδική Άσκηση Εκπαιδευτής: ΣΓΙ, ΣΜΚ	Ws_ftp Fire- works, Front- Page, Home- Site
44	ASP Εκπαιδευτής: ΤΛΧ ΛΓΠ	ASP Εκπαιδευτής: ΤΛΧ ΛΓΠ	ASP Εκπαιδευτής: ΤΛΧ ΛΓΠ	Άσκηση ASP Εκπαιδευτής: ΤΛΧ ΛΓΠ	Ανάλυση της Άσκησης ASP Εκπαιδευτής: ΤΛΧ ΛΓΠ	Visual Interdev
45	Ομαδική Άσκηση Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΣΜΚ, ΤΛΧ	Ομαδική Άσκηση Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΣΜΚ, ΤΛΧ	Ομαδική Άσκηση Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΣΜΚ, ΤΛΧ	Ομαδική Άσκηση Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΣΜΚ, ΤΛΧ	Παρουσίαση Ομαδικής Άσκησης Εκπαιδευτής: ΣΓΙ ΣΜΚ, ΤΛΧ, ΛΓΠ, ΒΦΧ	Office 2000 Ws_ftp F.works Dream- Weaver Front- Page Home- Site

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΠΡΟΧΩΡΗΜΕΝΗ ΕΝΟΤΗΤΑ – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
50	Περίληψη Εκπαίδευσης Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΒΦΧ SQL Εκπαιδευτής: ΤΛΧ	E-R και SQL Εκπαιδευτής: ΤΛΧ	ASP και SQL Εκπαιδευτής: ΤΛΧ	ASP και SQL Εκπαιδευτής: ΤΛΧ	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: ΤΛΧ	Visual InterDev
51	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: ΤΤΣ ΤΛΧ	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: ΤΤΣ ΤΛΧ	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: ΤΤΣ ΤΛΧ	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: ΤΤΣ ΤΛΧ	ASP - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: ΤΤΣ ΤΛΧ	Visual InterDev
52	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	–
1	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Network (NT, Win2000, συνθετικά κλπ.) Εκπαιδευτής: ΤΤΣ	Network (NT, Win2000, συνθετικά κλπ.) Εκπαιδευτής: ΤΤΣ	Network (NT, Win2000, συνθετικά κλπ.) Εκπαιδευτής: ΤΤΣ	Win 2000
3	Access + VBA Εκπαιδευτής: ΛΓΠ	Access + VBA Εκπαιδευτής: ΛΓΠ	Access + VBA Εκπαιδευτής: ΛΓΠ	Access + VBA Εκπαιδευτής: ΛΓΠ	Access + VBA Άσκηση Εκπαιδευτής: ΛΓΠ	Office 2000

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΠΡΟΧΩΡΗΜΕΝΗ ΕΝΟΤΗΤΑ – ΓΡΑΦΙΚΑ

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
50	Περίληψη Εκπαίδευση Εκπαιδευτής: ΛΓΠ ΒΦΧ	FrontPage - Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: TTS	FrontPage - Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: TTS	FrontPage - Προχωρημένο Επίπεδο-Άσκηση Εκπαιδευτής: TTS	FrontPage - Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: TTS	Front-Page 2000 Ws_ftp
51	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: AT (PC-gruppen)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: AT (PC-gruppen)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: AT (PC-gruppen)	Access Προχωρημένο Επίπεδο - Άσκηση Εκπαιδευτής: AT (PC-gruppen)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: AT (PC-gruppen)	Office 2000
52	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	–
1	Διακοπές Χριστουγέννων	Διακοπές Χριστουγέννων	Macros στα Word/Excel Εκπαιδευτής: MTX (KMPC)	Macros στα Word/Excel Εκπαιδευτής: MTX (KMPC)	Macros στα Word/Excel Εκπαιδευτής: MTX (KMPC)	Win 2000
2	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Access Προχωρημένο Επίπεδο - Άσκηση Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Access Προχωρημένο Επίπεδο Εκπαιδευτής: Jan Roed (Wiaweb)	Fire-Works
3	Άσκηση	Άσκηση	Άσκηση	Άσκηση	Παρουσίαση Αποτελεσμάτων	Front-Page 2000 Ws_ftp F.works

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΕΝΟΤΗΤΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
8	DreamWeaver +CSS και DHTML TM	DreamWeaver +CSS και DHTML TM	DreamWeaver +CSS και DHTML TM	Άσκηση DreamWeaver (Christian)	DreamWeaver +CSS και DHTML TM	Dream- Weaver
	----- Προχωρημένη Θεωρία Βάσης Δεδομένων Jais	----- Προχωρημένη Θεωρία Βάσης Δεδομένων Jais	----- Προχωρημένη Θεωρία Βάσης Δεδομένων Jais	----- Άσκηση Βάσης Δεδομένων (Jais)	----- Εισαγωγή στα XML Rico (HSA)	-----
9	Συγγραφή για το Web TB	Συγγραφή για το Web TB	Συγγραφή για το Web TB	Χρησιμότητα (Usability) Julia (Uni-C)	Χρησιμότητα (Usability) Julia (Uni-C)	
	----- Επανάληψη ASP MNT (HSA)	----- SQL-server HSA	----- SQL-server + ASP MNT (HSA)	----- Άσκηση-ASP (Ingrid)	----- SQL-server + ASP MNT (HSA)	----- SQL- server clientpro gram
10		Flash TM	Flash TM	Άσκηση-Flash TM	Flash TM	Flash Win. Media Player
		----- - TM	----- Server workshop Jesper (Wiaweb)	----- Server workshop Jesper (Wiaweb)	----- SQL-server administration TEX	-----
11	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 1 Bodil	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 1 Bodil	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 1 Bodil	Εκπαίδευση στις Πωλήσεις ΛΛΚ	Εκπαίδευση στις Πωλήσεις ΛΛΚ	
	----- .Net MNT (HSA)	----- .Net MNT (HSA)	----- .Net MNT (HSA)	----- Άσκηση-.Net MNT (HSA)	----- .Net MNT (HSA)	----- .Net server programs

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΕΝΟΤΗΤΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ (ΣΥΝΕΧΕΙΑ)

Εβδομάδα	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Λογισμικό
12	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 2 Bodil, Mette	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 2 Bodil, Mette	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 2 Bodil, Mette	Διαχείριση Έργων (Project Management) Επίπεδο 2 Bodil, Mette	Streaming MMP	Dream-Weaver
	-	-	PHP Jais	PHP Jais	PHP Jais	PHP and MySQL at Unix/NT

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12: Περιγραφή / Παράδειγμα Εβδομαδιαίου Προγράμματος

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Εβδομαδιαίο Πρόγραμμα

NETJOB ΟΜΑΔΑ 4

←---Επικεφαλίδα---> - εβδομάδα ←---αριθμός εβδομάδας--->

←---Περιγραφή--->

	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή
Πρωί	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->
	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->
ΜΕΣΗΜΕΡΙΑΝΟ ΓΕΥΜΑ					
Απόγευμα	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->	<-----Θέμα----->
	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->	<--Εκπαιδευτής-->

←---Σκοπός και Στόχος--->

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Εβδομαδιαίο Πρόγραμμα

NETJOB ΟΜΑΔΑ 4

FrontPage – εβδομάδα 6

Θα παρακολουθήσετε μια εισαγωγή στο πρόγραμμα έκδοσης Web MS FrontPage.

Θα επικεντρωθούμε στο σχεδιασμό και δημιουργία ιστοσελίδων με τη χρήση του MS FrontPage.

	Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή
Πρωί	FrontPage Christian Ginnerup	FrontPage Christian Ginnerup	FrontPage Christian Ginnerup	Ασκήσεις FrontPage Christian Ginnerup	Ασκήσεις FrontPage και Περίληψη Christian Ginnerup
ΜΕΣΗΜΕΡΙΑΝΟ ΓΕΥΜΑ					
Απόγευμα	FrontPage Christian Ginnerup	FrontPage Christian Ginnerup	FrontPage Christian Ginnerup	Ασκήσεις FrontPage Christian Ginnerup	Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Ασκήσεων Front-Page Christian Ginnerup

Ο σκοπός της εβδομάδας είναι η απόκτηση βασικών γνώσεων πάνω στο εργαλείο δημιουργίας ιστοσελίδων FrontPage. Θα μάθετε τις δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες του προγράμματος στο σχεδιασμό και δημιουργία ιστοσελίδων.

Στο τέλος της εβδομάδας κάθε εκπαιδευόμενος θα πρέπει να μπορεί να δημιουργεί απλές ιστοσελίδες με τη χρήση του FrontPage. Επίσης η γνώση του εργαλείου θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να μπορείτε να λύσετε μελλοντικές ασκήσεις σχεδιασμού ιστοσελίδων.